

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE ECONOMIA  
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS  
CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:  
CONQUISTAS E DESAFIOS - 2004 a 2015**

ISABELLA MEDEIROS DE FREITAS  
Matrícula nº 112078345

ORIENTADORA: Prof. Ana Cristina Reif de Paula

ABRIL DE 2018

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO  
INSTITUTO DE ECONOMIA  
MONOGRAFIA DE BACHARELADO

**ANÁLISE DA DESIGUALDADE DE GÊNERO NAS  
CONDIÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL:  
CONQUISTAS E DESAFIOS - 2004 a 2015**

---

ISABELLA MEDEIROS DE FREITAS

Matrícula nº 112078345

ORIENTADORA: Prof. Ana Cristina Reif de Paula

ABRIL DE 2018

*As opiniões expressas neste trabalho são de exclusiva responsabilidade da autora*

## **RESUMO**

Há alguns séculos, as mulheres não tinham sequer opção de estarem presentes no mercado de trabalho. Essa realidade foi mudando aos poucos, porém sempre esteve atrelada a preconceitos e dificuldades. O propósito do presente trabalho é apresentar um quadro geral sobre a inserção da mulher no mercado de trabalho no Brasil e a discussão sobre os efeitos que as reformas previdenciária e trabalhista podem ter neste quadro. Um breve panorama histórico sobre as origens da desigualdade sofrida pela classe trabalhadora feminina, contextualiza a problemática. A análise dos principais dados relacionados à inserção da mulher no mercado de trabalho entre 2004 a 2015 permite destacar os avanços e os espaços para melhorias. As políticas públicas focadas no apoio à inserção feminina no mercado de trabalho, na ampliação ao acesso das mulheres às oportunidades de preparo técnico/acadêmico para que elas tenham condições de competir igualmente que são apresentadas representam conquistas no sentido de garantir que esse movimento não seja apenas um fenômeno temporário. Por fim, o trabalho descreve as reformas previdenciária e trabalhista de 2017 e discute em que medida elas representam avanços ou retrocessos para as mulheres.

## ÍNDICE

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I – UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA PRESENÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>7</b>
I.1 – ORIGENS E MARCOS HISTÓRICOS.....	7
I.2 - EVOLUÇÕES E LUTAS RECENTES.....	12
<b>CAPÍTULO II – OS NÚMEROS DA DESIGUALDADE.....</b>	<b>19</b>
II.1 – PESSOAS EM IDADE DE TRABALHAR (PIA).....	20
II.2 – POPULAÇÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (PEA).....	20
II.2.1 – <i>População ocupada (PO)</i> .....	23
II.2.2 – <i>População desocupada (PD)</i> .....	33
II.3 – POPULAÇÃO NÃO ECONOMICAMENTE ATIVA (NPEA).....	35
II.4 – PREVIDÊNCIA.....	36
<b>CAPÍTULO III – POLÍTICAS PÚBLICAS E INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO.....</b>	<b>40</b>
III.1 – POLÍTICAS PÚBLICAS – O QUE JÁ FOI E O QUE DEVERIA SER REALIZADO.....	40
III.2 – REFORMAS PREVIDENCIÁRIA E TRABALHISTA – AVANÇO OU RETROCESSO?.....	48
<b>CONCLUSÃO.....</b>	<b>61</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>63</b>

## INTRODUÇÃO

A história da mulher no mercado de trabalho é repleta de percalços, desafios e conquistas. Não foi sempre comum a mulher se dedicar a outros tipos de atividades que não fossem apenas o trabalho da casa e cuidar da família, ideia que predominou nos séculos XVIII e XIX. A mulher trabalhar fora era algo visto como apenas uma renda extra e não como essencial para o sustento da família (isso era pré-definido como o papel do homem). Além disso, era mais comum em situações de extrema necessidade, casos de muita pobreza ou se a mulher ficasse viúva ou fosse abandonada.

Muitas vezes restavam para as mulheres os piores trabalhos, menos remunerados e mais desgastantes. Além disso, precisavam encarar o preconceito de serem trabalhadoras (não era visto com bons olhos uma mulher que trabalhasse fora, diferente do que acontecia com os homens, que se fossem ‘trabalhadores’ era como uma conotação totalmente positiva, um elogio) e o desgaste de uma jornada dupla de trabalho, pois na maioria das vezes ainda eram as principais responsáveis pelos trabalhos caseiros.

O século XX é marcado por uma ideia de ‘nova mulher’, onde a mesma tinha um pouco mais de independência para tomar suas próprias decisões. Até o século XXI, muito foi conquistado ao longo do tempo, mas ainda encontramos atualmente muitos resquícios dos mesmos problemas citados.

Entender melhor como as desigualdades e preconceitos têm impactado para as mulheres estarem ou não em posição de igualdade em relação aos homens no mercado de trabalho é de extrema importância. As mulheres conquistaram muito nos mais diversos âmbitos, mas a estabilidade e independência financeira que o trabalho pode proporcionar é, sem dúvidas, um fator de estímulo para que elas se mantenham em constante evolução. Por isso o presente trabalho busca apresentar, inicialmente, uma breve descrição da evolução da inserção das mulheres no mercado de trabalho no Brasil.

É necessário compreender como esse tópico vem evoluindo, o que já foi conquistado e o que ainda precisa ser feito. Com base nos principais dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios) de 2015 relacionados a esse tema, é possível analisarmos esses pontos e entender se as mulheres estão presentes no mercado de trabalho formal ou informal, a proporção de mulheres que não está presente no mercado de trabalho em relação à proporção de homens, se

o rendimento é o mesmo entre homens e mulheres que exercem as mesmas funções e a previdência sendo tratada como um indício se as mulheres estão inseridas no mercado de trabalho e o tipo de ocupação, qualidade de trabalho e de benefícios que elas têm acesso.

Por fim, uma apresentação das reformas previdenciária e trabalhista que ocorreram em 2017, especialmente os pontos que são mais relevantes no que concerne às mulheres, permite uma discussão para avaliar como isso pode agravar ou reduzir as desigualdades no mundo corporativo, isto é, se as reformas representam avanços ou retrocessos em relação à inserção e permanência feminina no mercado de trabalho.

O trabalho é constituído por três capítulos, sendo o primeiro um painel da história da mulher no mercado de trabalho desde o século XVI, com o objetivo de entender como as desigualdades surgiram. No capítulo 2, é feita apresentação e análise dos dados da PNAD de 2015, com foco nos principais indicadores sobre o tema. E, no último capítulo, discute-se as políticas públicas que foram realizadas , o que ainda pode ser feito para minimizar as desigualdades e os efeitos das reformas da previdência e do trabalho em curso na vida das mulheres trabalhadoras.

## **CAPÍTULO I – UMA ANÁLISE HISTÓRICA DA PRESENÇA DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO**

Este capítulo tem por objetivo apresentar a história da mulher no mercado de trabalho no Brasil, bem como as origens da desigualdade e de alguns paradigmas.

### ***1.1) Origens e marcos históricos***

A origem da mulher atuante no mercado de trabalho tem um dos seus primeiros registros em torno de 1872. As circunstâncias, os momentos históricos, as lutas e conquistas vividas pelas trabalhadoras têm alguns marcos importantes na história.

No Brasil, nos séculos XVI a XVIII, as índias eram retratadas pelas visões dos portugueses (e suas crenças religiosas). Era com muita estranheza que eles descreviam sua nudez total, liberdade sexual, seu pouco apego às instituições familiares e seus costumes. Em suma, elas eram responsáveis por cuidar dos alimentos, educar as crianças e eram vistas como fortes e desinibidas, além de promíscuas. Segundo Mary Del Priory (2004) há uma forte ligação entre sexo, sedução, mulheres e canibalismo. Entretanto, segundo Ronald Taminelli (2004), essa visão das mulheres estava deturpada por preconceito.

Nos tempos da colônia, não existe grande diferença sobre os conceitos relacionados à mulher. Segundo Emanuel Araújo (2004, p. 50), o objetivo era “abafar a sexualidade feminina que, ao rebentar as amarras, ameaçava o equilíbrio doméstico, a segurança do grupo social e a própria ordem das instituições civis e eclesiásticas”. A ideia da superioridade masculina era intrínseca à sociedade, muito baseada nos princípios da Igreja. Ainda, segundo Araújo (2004, p. 51), “nunca se perdia a oportunidade de lembrar às mulheres o terrível mito do Éden, reafirmado e sempre presente na história humana”. A educação era dirigida apenas para os afazeres domésticos.

A mulher era ensinada a ter seus sentimentos domados e contidos. A própria Igreja, que era conivente com casamento de meninas de 12 anos (algumas vezes com menos idade) se responsabilizava por isso no confessional, quando, através dos manuais dos confessores da época, vigiava de perto sentimentos, atos e até sonhos.

E mesmo depois de casar, segundo Emanuel Araújo (1997, p. 58), “moderação, freio dos sentidos, controle da carne, era o que se esperava de ambos, pois o ato sexual não se destinava ao



prazer, mas à procriação de filhos”. Até mesmo depois a Igreja estava presente em sua vida ditando regras e impondo normas. Assim, “a maternidade teria de ser o ápice da vida da mulher. Doravante, ela se afastava de Eva e aproximava-se de Maria, a mulher que pariu virgem o salvador do mundo” (ARAÚJO, 1997, p. 58). Até mesmo a lei permitia que se um homem descobrisse que sua mulher lhe foi infiel, ele poderia lícitamente matá-la e ao seu amante.

A honra da mulher constitui-se em um conceito sexualmente localizado do qual o homem é o legitimador, uma vez que a honra é atribuída pela ausência do homem, através da virgindade, ou pela presença masculina no casamento. Essa concepção impõe ao gênero feminino o desconhecimento do próprio corpo e abre caminhos para a repressão de sua sexualidade. Decorre daí o fato de as mulheres manterem com seu corpo uma relação matizada por sentimentos de culpa, de impureza, de diminuição, de vergonha de não ser mais virgem, de vergonha de estar menstruada etc.

Esses sentimentos, por sua vez, seriam acionados e reforçados através de uma rede de informações sobre o corpo que se caracterizaria pela transmissão de informações de caráter restritivo (“não pode”) e punitivo (“se fizer isto acontece aquilo”). A identidade sexual e social da mulher através de tais informações molda-se para atender a um sistema de dominação familiar e social. O medo, a insegurança, a vergonha, por sua vez, extravasam do sexual para a atuação no social, num sistema de realimentação constante. (SOIHET, 2004, p. 462)

O medo do desconhecido estava muito ligado à necessidade de manter as mulheres como um ser inferior. A menstruação era algo visto como perigoso, místico e poderoso. O tempo do ‘sangue secreto’ representava uma morte simbólica no qual a mulher deveria afastar-se de tudo o que era produzido ou se reproduzia. Muitas vezes era imposto que a mulher ficasse isolada nesse período e, em alguns casos, totalmente excluída da sua comunidade.

O primeiro Santo Ofício da Inquisição no Brasil foi na primeira metade da década de 1590 contra as feiticeiras e os homossexuais. Os jesuítas, o Tribunal do Santo Ofício e a Coroa uniram-se contra qualquer nova iniciativa científica ou cultural, considerando-as todas puras heresias.

As feiticeiras eram muitas vezes pessoas que tinham muito conhecimento sobre plantas, ervas, reações químicas, dentre outros elementos mais místicos como amuletos e pedras preciosas. O conhecimento científico era ainda escasso e caro, o que fazia com que as pessoas precisassem recorrer ao que conheciam para poder enfrentar as doenças e isso era ainda mais comum entre as mulheres. O curandeirismo era um mal provocado pela necessidade praticado com base em conhecimentos adquiridos através do empirismo. Era também a crença na origem sobrenatural da doença que levava tais mulheres a recorrer a soluções pouco comuns e essa atitude acabou deixando-as na mira da Igreja, que as via como feiticeiras capazes de detectar e

debelar as manifestações de Satã nos corpos adoentados. No fim, o saber curar foi motivo de perseguição para muitas mulheres.

O século XVII foi o Século do Ouro na história do Brasil. Além de todo ouro e diamante arrancados do interior do país, o período serviu para dinamizar outras regiões que estavam estagnadas desde a crise açucareira do século anterior. Entretanto, as mulheres permaneceram cumprindo os mesmos papéis como cozinheiras, lavadeiras e criadas. Algumas, através de uma prova prática, recebiam ‘cartas de exame’, uma espécie de diploma que as tornava aptas ao exercício legal da função de parteira. Elas apareciam muito pouco na extração do ouro, como proprietárias de terra, mas apareciam consideravelmente como roceiras em pequenas propriedades arrendadas. A presença feminina sempre existiu em pequenos comércios também. Nesse contexto, muitas escravas entregavam-se ocasionalmente à prostituição, já que tinham que arcar com dívidas com seu proprietário. A prostituição se disseminou fortemente no período do Brasil Colônia.

Fazendo um paralelo com a Inglaterra, na segunda metade do século XVIII, com a Revolução Industrial, muitas mulheres e crianças vão trabalhar nas fábricas, pois eles representavam menos custos com os salários. Segundo Zamarolli (2008), as mulheres passaram a ser muito exploradas com carga horária excessiva, salários muito baixos e péssimas condições de trabalho.

Durante o século XIX, grande parte da população brasileira habitava na zona rural e no setor agrícola o trabalho feminino sempre foi uma constante. A partir de 1880, as cidades ficaram mais importantes. “A escravidão foi abolida, a industrialização ganhou força e o setor de serviços desenvolveu-se” (AREND, 2013, p. 131). As mulheres negras, após a abolição da escravatura, permaneciam trabalhando nos setores mais desfavoráveis, recebendo salários muito baixos e péssimo tratamento. Apenas em 1879 a legislação brasileira autoriza as mulheres a frequentar instituições de ensino superior (antes disso, as que tinham condições financeiras só conseguiam seus diplomas no exterior).

Segundo Magali Engel (2004), no fim do século XIX, ocorreram transformações profundas e definitivas: “As perspectivas de reestruturação das relações de trabalho em novas bases, a ampliação e a complexificação dos espaços urbanos, a Proclamação da República, entre outros aspectos, sinalizavam o advento de um novo tempo” (ENGEL, 2004, p. 382). É marcado

por uma nova ética de trabalho e sobre novos padrões de moralidade para os comportamentos afetivos, sexuais e sociais.

A organização familiar também sofria mudanças, passando a ser chefiadas por mulheres muitas vezes. Outro aspecto é que no ambiente das pessoas mais populares, o casamento tradicional e formal não era tão comum. “Isso se explica não só pelo desinteresse decorrente da ausência de propriedades, mas pelos entraves burocráticos” (SOIHET, 2004, p. 437).

As meninas a partir dos 4 ou 5 anos de idade começavam a ajudar com tarefas domésticas simples e com o trabalho com os animais.

Nas cidades, também saíam a vender mercadorias junto dos adultos, auxiliavam na lavagem de roupas das famílias de mais posses ou eram postas para pedir esmolas. Algumas aprendiam ofícios considerados especializados, tais como a tecelagem e a costura, os relativos aos partos e benzeduras e as habilidades para produzir quitutes populares que seriam vendidos em tabuleiros ou barraquinhas nas ruas. Nas propriedades agrícolas, a mão de obra infantil feminina era utilizada, sobretudo, em atividades que exigiam habilidade manual e menor força física. (AREND, 2013, p. 134)

Para as meninas das famílias mais humildes, era muito comum trabalharem como babás, iniciando com 9 ou 10 anos. Muitas habitavam na residência de seus empregadores e recebiam como pagamento apenas refeição, roupas e local para dormir. De qualquer forma, isso ajudava no orçamento familiar, pois mesmo não aumentando a renda, elas representavam menos despesa. Por outro lado, as intensas jornadas de trabalho muitas vezes as impediam de estudar, sendo muito difícil conseguirem um futuro diferente de tornarem-se empregadas domésticas.

No início do século XIX, o Brasil ainda era basicamente rural. “A chamada família patriarcal brasileira, comandada pelo pai detentor de enorme poder sobre seus dependentes, agregados e escravos, habitava a casa-grande e dominava a senzala” (D’INCAO, 2004, p. 263). Ao longo desse período, vai ocorrendo a modernização, especialmente do Rio de Janeiro. Uma ação importante são as medidas higiênicas, um conjunto de políticas públicas realizadas pelo Estado, que iam de encontro aos novos ideais de higiene e saúde que estavam começando a se propagar. Isso contribuiu muito para a mudança na qualidade da vida das pessoas.

O casamento também sofre mudanças, passando a ser usado como um degrau de ascensão social ou manutenção do status. A postura das mulheres casadas passa a ter influência na mobilidade social da família. Isso gera um novo tipo de relacionamento e também de importância da mulher dentro do âmbito familiar. “Num certo sentido, os homens eram bastante dependentes da imagem que suas mulheres pudessem traduzir para o restante das pessoas de seu grupo de

convívio” (D’INCAO, 2004, p. 270). Os homens realmente contavam que suas mulheres os ajudariam a manter sua posição social ou até mesmo conquistar novas.

Segundo Norma Telles (2004, p. 476), o século XIX apesar de marcado por grandes transformações e modernização, “foi sombrio para as classes trabalhadoras europeias, para as mulheres e para os colonizados, foi também o século em que surgiram os movimentos sociais, o socialismo e os feminismos, o movimento sufragista e a Nova Mulher”.

Se cada homem, em particular, fosse obrigado a declarar o que sente a respeito de nosso sexo, encontraríamos todos de acordo em dizer que nós somos próprias senão para procriar e nutrir nossos filhos na infância, reger uma casa, servir, obedecer e aprazer aos nossos amos, isto é, a eles homens [...]. Entretanto eu não posso considerar esse raciocínio senão como grandes palavras, expressões ridículas e empoladas, que é mais fácil dizer do que provar. (FLORESTA, 1989, p. 35)

O século XIX não via com bons olhos mulheres envolvidas em ações políticas, revoltas e guerras. Além disso, eram também excluídas do processo de criação cultural, de efetiva participação na sociedade e à educação superior. Várias mulheres fundaram jornais com o objetivo de levar informação às leitoras, contando muitas vezes com campanhas visando à educação da mulher.

No fim do século XIX, vem com força a ideia da Nova Mulher. Esta “pretendia ser sexualmente independente, criticava a insistência da sociedade no casamento como única opção de vida” (TELLES, 2004, p. 512). Dava mais importância para a vida profissional, além de ter acesso à educação. No Brasil, essas ideias encontravam muita resistência, pois aqui o mais comum era exaltar os antigos estereótipos.

Após a Proclamação da Independência o discurso oficial era buscar um país que fosse mais modernizado e distante do caráter colonial, primitivo. A educação era um ponto de extrema importância para atingir esse objetivo, e existiam escolas para meninas, ainda que em número bem inferior às escolas para meninos. Geralmente organizadas por segregações religiosas, a grade curricular incluía matérias como Corte e Costura, mas as meninas tinham acesso à educação básica e aprendiam a ler e escrever e a realizar as quatro operações matemáticas.

Ao longo do tempo passa a ser mais comum mulheres em profissões como o magistério (visto como uma extensão do papel de mãe, desenvolvendo ainda mais sua capacidade de cuidar, educar e disciplinar as crianças) do que homens.

A frequente identificação do exercício do magistério com um sacerdócio ajudou a difundir a ideia de que a “boa professora” não se preocupa com o pagamento, pois está

concentrada na formação dos alunos. Esse foi um dos fatores que contribuíram para a queda no nível salarial da profissão ao longo do tempo. A significativa diminuição dos ganhos dos docentes, no correr dos anos 1960 e 1970, gerou a necessidade de se trabalhar em mais de um turno, ao mesmo tempo que fez crescer a luta por melhores condições de trabalho e de salários, levando à institucionalização dos sindicatos e a uma maior mobilização da categoria. (MATOS; BORELI, 2013, p. 285)

Outra profissão muito comum era seguir o sacerdócio. No Brasil colonial, entretanto, era proibido virar freira. Isso é contornado com a criação das casas de recolhimento: casas de reclusão para mulheres, mas que não eram estabelecidas canonicamente. Com o passar dos anos as mulheres passaram a usar os conventos para sua própria vontade às vezes de fugir de um casamento indesejado, um marido violento ou aproveitador ou genuinamente a vontade de viver piedosamente. Os conventos foram, por bastante tempo, um dos únicos lugares em que as mulheres aprendiam a ler e escrever. Somente no século XIX foram criadas organizações religiosas específicas para mulheres católicas, segundo Maria José Rosado Nunes.

Fica claro que, sofrendo os efeitos de uma ordem social injusta e discriminatória, as mulheres precisavam estar em uma constante luta para fazerem frente a situações que consideravam danosas à sua honra.

## ***1.2) Evolução e lutas recentes***

No século XX, surge uma nova mulher “nas relações da chamada família burguesa, agora marcada pela valorização da intimidade e da maternidade” (D’INCAO, 2004, p. 263). Em 1943, a legislação brasileira permite à mulher casada trabalhar fora de casa sem ‘autorização expressa do marido’.

De uma maneira geral, as atividades que eram mais exercidas por mulheres passaram a ser menos prestigiadas e com a remuneração mais baixa do que as atividades masculinas. Nos finais da década de 1910, finalmente aparecem as primeiras medidas regulamentadoras do trabalho feminino. Porém isso acabou virando mais uma arma contra as mulheres, pois as medidas ao protegê-las, taxava-as de mais frágeis e vulneráveis e provocaram demissões e dificuldade da mulher se inserir no mercado de trabalho, já que passam a ser mais onerosas.

Nos anos 1930, cresceu a interferência federal na órbita da regulamentação do trabalho e, no que se refere às mulheres, culminou no item “Da proteção ao trabalho da mulher” da CLT (1943)<sup>1</sup>. Por meio dele, ficou estabelecida a equiparação salarial entre homens e

---

<sup>1</sup> Vale ressaltar que a CLT apenas englobava o mercado de trabalho urbano e formal, que contempla a minoria da população.

mulheres. Além disso, coibiu-se a participação de mulheres em tarefas inadequadas a sua capacidade física e/ou que colocassem em risco a saúde feminina. Com exceção dos empregos em telefonia, radiotelefonia, enfermagem, casas de espetáculos e diversão, hotéis e bares, o trabalho noturno também foi vetado às mulheres. Regulamentou-se ainda a licença-maternidade e a exigência de creches em empresas com mais de 30 trabalhadoras. Entretanto, apesar dessas medidas, discriminações, ilegalidades e abusos continuaram a persistir por décadas. (MATOS; BORELI, 2013, p. 293)

A participação das mulheres foi sempre expressiva em estabelecimentos de pequeno e médio porte como açougues, adegas e armazéns (e não apenas como funcionárias, mas também como proprietárias). O comércio de rua também sempre foi composto por um número considerável de trabalhadoras. Além de venderem alimentos como legumes, verduras e frutas, elas podiam comercializar seus próprios pratos nas ruas, vendê-los sob encomenda ou dedicar-se à lavagem e conserto de roupas. Além de não ser necessário muitos pré-requisitos para realizar tais ocupações e não ter que enfrentar as dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, ainda eram atividades fáceis para conciliar com as tarefas domésticas.

[As mulheres] foram mais facilmente incorporadas ao mercado laboral quando assumiram ocupações para as quais eram consideradas hábeis ou vocacionadas (fiar, tecer, costurar, cuidar, servir) e enfrentaram maiores dificuldades quando foi necessário superar os preconceitos existentes, sobretudo nos setores mais conservadores, tidos como tradicionalmente masculinos. (MATOS; BORELI, 2013, p. 291)

De qualquer forma, qualquer atividade realizada pela mulher era vista como secundária e temporária, sendo interrompida assim que casasse ou engravidasse, para que pudesse focar em seu real objetivo – servir sua família. Sem contar que as trabalhadoras sofriam frequentemente preconceitos. Segundo Matos e Boreli (2013, p. 275), “profissões como operária, costureira, lavadeira, doceira, florista, artista (figurante de teatro, atriz, bailarina, cantora) foram estigmatizadas e associadas à “perdição moral” e até à “prostituição””. Além disso, o ato de trabalhar era apenas uma consequência da pobreza. Era uma atitude tomada por necessidade e nunca por uma vontade própria das mulheres.

A mulher tenta encontrar espaço e respeito, especialmente as mais pobres que precisavam trabalhar para complementar a renda familiar, mas encontram muitos obstáculos, pois “há uma tendência, nas análises tradicionais, de espelhar o sistema vitoriano de classificação. Dividindo as mulheres em santas ou demônios, pacatas donas de casa ou prostitutas, os pesquisadores simplesmente não enxergavam dinâmicas sociais que driblam esses dois polos” (FONSECA, 2004, p. 611).

Além disso, muitas mulheres acabam ficando em situação de abandono porque seus maridos às vezes precisavam buscar emprego em outras regiões, ou até mesmo iam para guerra e não retornavam. Nessa situação, não havia alternativa que não fosse trabalhar. Mas elas não conquistavam o título de ‘boa trabalhadora’ como era com os homens. Elas precisavam muitas vezes defender-se de abusos e opressões e com o risco de ser considerada ‘mulher pública’.

Se a mulher decidisse casar-se novamente vivia discriminada pela sociedade. Uma mulher que publicamente assumia ter um novo casamento era vista como profana, sem moral. Por outro lado, quem não tinha marido acabava ficando numa situação até perigosa. A virgindade era sinônimo de um bom casamento e de uma mulher íntegra. O problema é a que a definição oposta é ampla demais, o que a torna uma possível arma para ser usada contra quase qualquer mulher em quase qualquer situação.

Os caminhos da história da mulher não se contam de modo claro e definido. São percursos sinuosos, intrincados, ao longo dos quais é necessário desconsiderar cargas de muito preconceito presente nas fontes, desconfiar de suas lacunas, duvidar de suas verdades.

Mulheres ricas, mulheres pobres; cultas ou analfabetas; mulheres livres ou escravas do sertão. Não importa a categoria social: o feminino ultrapassa a barreira das classes. Ao nascerem, são chamadas “mininu fêmea”. A elas certos comportamentos, posturas, atitudes e até pensamentos foram impostos, mas também viveram o seu tempo e o carregaram dentro delas. (FALEI, 2004, p. 284)

Conforme a industrialização avança, as mulheres vão sendo expulsas das fábricas, que passa a ser classificado – na visão dos homens – de um ‘trabalho naturalmente masculino’.

Entre 1920 e 1940, ocorreu uma diminuição da presença feminina no universo fabril, devido a uma conjunção de fatores: as transformações no processo de industrialização (desenvolvimento de setores tradicionalmente masculinos como o metalúrgico, o siderúrgico e o mecânico e adoção de novos métodos de organização do trabalho) somadas às ações (públicas, médicas e do movimento operário) contra o trabalho feminino e à legislação dita protetora deste. Entretanto, apesar da tendência de diminuição da presença relativa no emprego fabril, as mulheres se mantiveram no mercado de trabalho. De acordo com o censo de 1920, 31% da população feminina acima de 21 anos e 14% com menos de 21 anos tinham empregos remunerados. Na indústria, anotava-se 30.070 mulheres, totalizando 33,7% de participação feminina, sendo a maioria absoluta no setor têxtil e de confecção (51%). (MATOS; BORELI, 2013, p. 275)

As mulheres passam a ocupar mais espaço em empregos menos visíveis e estáveis, particularmente no serviço doméstico e no trabalho no domicílio. Também começaram a exercer novas funções no comércio e na burocracia dos escritórios (por conta do desenvolvimento do setor terciário a partir de 1920).

Nos estabelecimentos bancários, comerciais e de seguros, as mulheres foram incorporadas em postos na telegrafia, telefonia, contabilidade e como escriturárias, secretárias, guarda-livros, entre outros cargos burocráticos de menor status. A difusão da máquina de escrever abriu para as mulheres o promissor ofício de datilógrafa. Todos esses empregos demandavam preferencialmente moças solteiras (consideradas mais disponíveis), ágeis, assíduas, dóceis e submissas. Por outro lado, a necessidade de qualificação profissional levou à expansão dos cursos de Secretariado, Contabilidade e Comércio, com escolas e salas especiais para mulheres. (MATOS; BORELI, 2013, p. 279)

Nesse período os ideais feministas se disseminam, começando, cautelosamente, com publicações em revistas. Elas tentavam organizar as mulheres em sindicatos que objetivavam a busca por condições mais igualitárias de trabalho e de vida.

O XX é chamado de “o século das mulheres” em razão das transformações aceleradas que propiciou à experiência feminina. Foi uma época de ampliação de direitos e oportunidades e de mudanças, tanto na qualidade de vida das mulheres, quanto no imaginário coletivo. Nosso século, embora ainda no início, já anuncia importantes novidades. No Brasil, o protagonismo feminino parece já não assustar tanto. Porém, se algumas conquistas conseguiram se firmar, outras estão ameaçadas de retrocesso e precisam de atenção. (PINSKY; PEDRO, 2013, p. 7)

O direito ao voto é conquistado pelas brasileiras em 1932, antes de vários países da Europa (como França e Itália). Alguns grupos como os Clubes das Mães e os Grupos de Mulheres Trabalhadoras nascem para denunciar a falta de políticas públicas e geram abaixo assinados, manifestações e organização de encontros.

Nos anos 50, as mulheres eram vistas como a peça fundamental para manter a família feliz e unida, independente das ações que os homens tivessem. Os anos dourados ficam caracterizados pela mulher que nasce para ser esposa, dona de casa e mãe, tendo difícil acesso a profissões de maior prestígio, como Medicina e Direito, por exemplo.

As primeiras médicas brasileiras enfrentaram grande hostilidade no exercício da profissão, sendo a Ginecologia, a Pediatria e a Obstetrícia as especialidades que sofreram menor oposição. [...] Em áreas para as quais as mulheres eram consideradas “mais aptas” – como Magistério, Enfermagem, Farmácia e Odontologia –, os obstáculos foram menores, mas ainda significativos. (MATOS; BORELI, 2013, p. 279)

Era preferencial que a mulher fosse prendada nas atividades domésticas. Isso as ajudaria a manter uma vida conjugal mais feliz e próspera. Por outro lado, não era mais um hábito as moças casarem apenas pela pressão da família sem conhecer o noivo ou sem afeto, mas estavam enraizadas ideias que as moças de família deveriam se dar ao respeito, e isso implicava em



reprimir suas vontades, manter a virtude e guardar-se apenas para o casamento, o objetivo maior na vida de uma mulher. A única possibilidade de separação implicava que a mulher deveria abrir mão de sua vida amorosa em prol de manter a guarda dos filhos. O divórcio só começa a fazer parte das leis brasileiras na década de setenta.

Na segunda metade dos anos 50, alguns grupos sociais, pais, educadores e jornalistas mais esclarecidos passaram a apontar a importância do ensino de educação sexual, para evitar situações desastrosas, como gravidez antes do casamento, por exemplo (a pílula anticoncepcional só se popularizou no país nos anos sessenta). Apesar disso, “tendo vencido o primeiro desafio – de se formarem como médicas, engenheiras, advogadas, entre outras profissões liberais –, as mulheres ainda tinham muitos obstáculos a superar para se firmarem profissionalmente” (RAGO, 2004, p. 704).

No Brasil, vivíamos os anos dourados. Intensificação da indústria brasileira e aceleração do crescimento econômico são fruto da política desenvolvimentista de Juscelino Kubitschek, cujo mandato presidencial vai de 1956 até 1961. Cresce a participação feminina no mercado de trabalho, especialmente em escritórios e comércio. Isso demandou uma maior escolaridade das mulheres, apesar do trabalho feminino ainda ser cercado de preconceito. Para muitos era impossível que a mulher conseguisse trabalhar fora e ainda assim manter a casa e a família em ordem com louvor, o que seria seu maior objetivo. Isso implicava, inclusive, na estabilidade do casamento.

O trabalho feminino passa a integrar crescentemente a estrutura econômica a sociedade capitalista, sempre sob a determinação mencionada, ou seja, submetida ao capital e a sua necessidade de valorização no entanto nas primeiras décadas do século passado era ainda muito superior a proporção do trabalho masculino em relação ao feminino na esfera produtiva. (TOITIO, 2008, p. 2)

Segundo Matos e Boreli (2013), a partir dos anos 1960 novas leis foram criadas com o objetivo de melhorar as condições do trabalho feminino em relação a salários, critérios de admissão, exercício das funções e promoção na carreira. “A licença-maternidade foi ampliada para 120 dias, sem prejuízo do salário, e deu garantias de estabilidade à gestante (1988), sendo os benefícios estendidos também às mães adotivas (2002)” (MATOS; BORELI, 2013, p. 294).

A interferência do Estado em relação ao trabalho feminino sempre foi seletiva, de acordo com sua própria necessidade. As ações governamentais reforçavam a importância da maternidade e da mulher ‘do lar’. Considerava o trabalho feminino como uma situação provisória e apenas

complementar ao trabalho do chefe da família, o homem. Contudo, quando a economia demonstrou necessitar da mão de obra feminina, o Estado toma ações que fazem realmente diferença para que isso ocorra.

Ao longo dos anos 80, ocorre uma “revisão da imagem social da feminilidade” (GIULANI, 2004 p. 776). Os argumentos como igualdade dos sexos, divisão sexual do trabalho e militância sindical estão cada vez mais frequentes, apesar do machismo ainda presente nas questões políticas, econômicas e até mesmo sindicais.

A vida profissional compartilhada com as mulheres tem se revelado mais ativa, mais colorida e mais interessante. Esse intercâmbio de conhecimentos e sensibilidades tem se mostrado proveitoso para ambas as partes. Troca-se razão por criatividade, matemática por poesia, disciplina por afetividade. E vice-versa. (JULIO, 2002, p. 136)

O trabalho do campo era caracterizado por diversas dificuldades para as mulheres. Os ganhos eram muito menores em relação aos masculinos, por conta de menor produtividade. Elas estão mais vulneráveis à violência sexual, moral e escárnio no trabalho. Estar grávida, por exemplo, não significava redução da carga horária de trabalho. Ao longo das décadas de 1980 e 1990, com o processo de mecanização da produção, o número de mulheres contratadas diminui ainda mais, sendo preferencial as mais jovens e produtivas. Sem contar que o acesso à propriedade da terra continua prioritariamente masculino, ou seja, “a propriedade da terra fica quase sempre nas mãos dos homens da família, sendo poucas as mulheres proprietárias de fato” (MATOS; BORELI, 2013, p. 292).

Se considerarmos as mulheres como um grupo, assim como faz June E. Hahner (1981), é o maior grupo do mundo, embora também participem individualmente de outros grupos, mas elas ainda não se uniram. “Para tornar o problema mais difícil ainda, as mulheres se constituem no único grupo que, como uma totalidade, geralmente recebe tratamento desigual, e cujos membros vivem em maior intimidade com seus ‘opressores’ do que entre si mesmas” (HAHNER, 1981, p. 17). Diferentemente de outros grupos marginais, as mulheres estão presentes em todos os grupos e classes sociais. Enquanto algumas são exploradas, outras são exploradoras.

Ao longo dos anos 2000 são criados diversos órgãos públicos<sup>2</sup> que objetivam não só a inserção feminina no mercado de trabalho, como também a diminuição das desigualdades no mundo corporativo. Sem dúvidas é preciso analisar se esses órgãos são suficientes, efetivos e sustentáveis para atingir tais objetivos.

---

<sup>2</sup> Ver capítulo 3 do presente trabalho.

Em pleno século XXI, em uma campanha política, se existem mulheres na campanha é falando em prol da família e dos filhos. É difícil encontrar as mulheres falando (unicamente) por elas mesmas, especialmente na TV aberta. Elas precisam estar cumprindo esse papel de mãe, cuidadora e mantenedora de um lar feliz e próspero até mesmo indiretamente.

Os anos de 2010 são especialmente marcados pelos movimentos sociais que tomaram as ruas em busca de combate à corrupção e impunidade. Também ganharam força outros movimentos como o feminista, que protestaram não só por diminuição da desigualdade, mas contra feminicídio, assédio sexual e ampliação dos direitos da mulher.

Em 2016, a revista Veja fez uma matéria de capa com a primeira dama Marcela Temer com o título “Bela, recatada e ‘do lar’”. Foram diversas manifestações (a maioria virtuais) contra a matéria, que foi classificada como machista. As mulheres queriam mostrar que são mais do que isso, que elas podem ser do lar ou não, recatadas ou não, e isso não muda o fato de que devem ser igualmente respeitadas. Isso mostra que já lutamos e conquistamos muito, mas ainda há muito a ser feito.

## CAPÍTULO II – OS NÚMEROS DA DESIGUALDADE

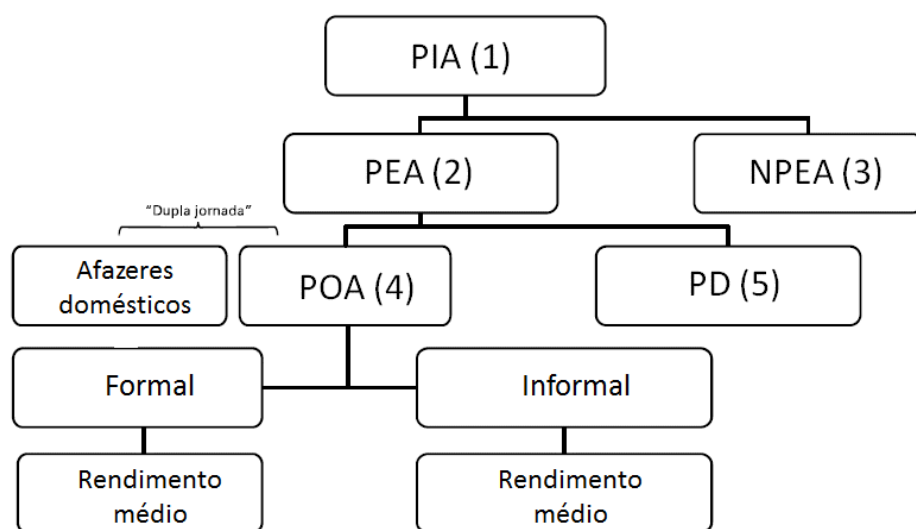
Ao longo dos anos mudanças importantes têm ocorrido em relação à participação da mulher no mercado de trabalho. Este processo se consolida a cada dia deixando de ser apenas um fenômeno temporário e torna-se contínuo e persistente. Ainda assim, existem muitas diferenças especialmente no tocante à remuneração, tipo de ocupação e percentual de desemprego em relação aos homens.

O objetivo do presente capítulo é analisar as tendências do mercado de trabalho brasileiro no período de 2004 a 2015, com o foco nas diferenças de gêneros. Os dados utilizados são da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2015 (PNAD)e da Pesquisa Mensal de Emprego (PME), realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Além disso, como base para análise dos dados foi utilizado o artigo do Ipea “Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014”.

Foram utilizados os indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 16 anos ou mais de idade, por sexo, com indicação do coeficiente de variação, segundo os grupos de idade proveniente da PNAD de 2015.

O comportamento do mercado de trabalho brasileiro é descrito com base em indicadores importantes, relacionados ao tema, estruturados conforme o seguinte diagrama:

**Diagrama 1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho**



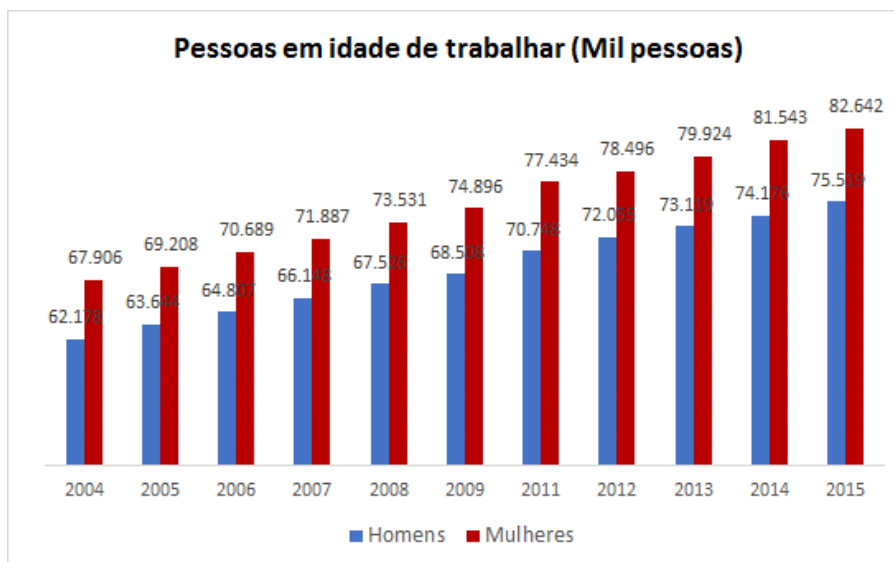
(1) População em idade ativa, (2) População economicamente ativa, (3) População não economicamente ativa, (4) População ocupada, (5) População desocupada.

Fonte: IBGE

## ***II.1 Pessoas em idade de trabalhar (PIA)***

Segundo o IBGE, são consideradas pessoas em idade de trabalhar as que têm 16 anos ou mais de idade, ocupadas<sup>3</sup> ou desocupadas<sup>4</sup>, na data de referência.

**Gráfico1 – Pessoas em idade de trabalhar (mil pessoas)**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

Elaboração própria

Apesar do número de mulheres em idade de trabalhar ser maior do que o de homens, isso não significa que elas efetivamente ocupem mais posições ou que estejam em posições de gerência, por exemplo. O tipo de trabalho, a remuneração e as desigualdades ainda existentes serão temas tratados nos próximos tópicos.

## ***II.2 População Economicamente Ativa (PEA)***

Segundo o IBGE, são consideradas pessoas economicamente ativas as que estavam ocupadas ou desocupadas na data de referência. Um obstáculo é que muitas vezes o conceito de trabalho é problemático, deixando de fora muitos campos de atuação das mulheres, por estarem em funções que não são consideradas nas pesquisas, como por exemplo: o termo atividade/emprego do IBGE

<sup>3</sup> “Foram classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que tinham trabalho durante todo ou parte desse período. Incluíram-se, ainda, como ocupadas as pessoas que não exerceram o trabalho remunerado que tinham na semana de referência por motivo de férias, licença, greve etc.” (IBGE; 2015; pág. 20)

<sup>4</sup> “Foram classificadas como desocupadas na semana de referência as pessoas sem trabalho que tomaram alguma providência efetiva de procura de trabalho nesse período.” (IBGE; 2015; pág. 20)

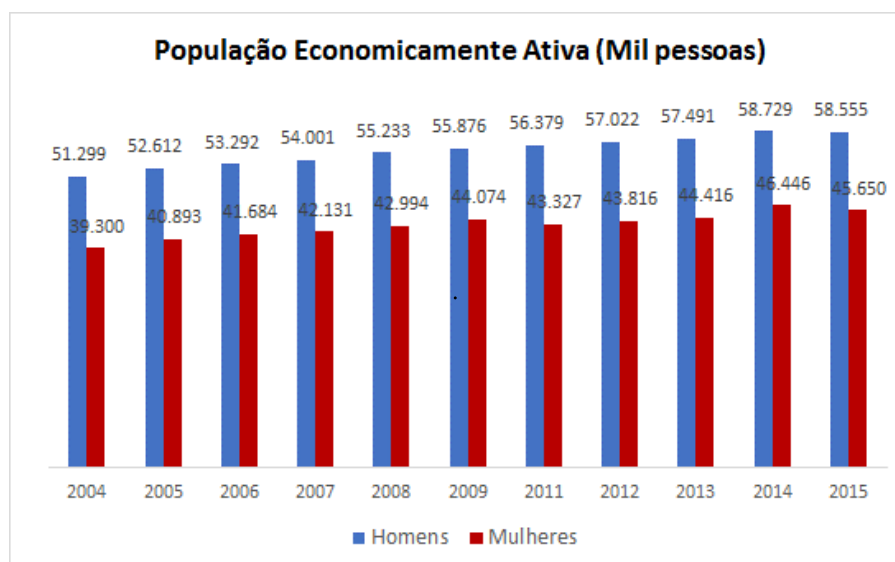
desconsidera o trabalho doméstico não remunerado. Exclui-se, portanto, pouco menos de metade das mulheres com essa limitação, já que muitas não conseguem ir para o mercado de trabalho.

De fato, o conceito de trabalho adotado pelo IBGE na contabilização da população ativa e ocupada, considera apenas o trabalho em atividades econômicas que se dê no exercício de:

a) Ocupação remunerada em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) na produção de bens e serviços; b) Ocupação remunerada em dinheiro ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, etc.) no serviço doméstico; c) Ocupação sem remuneração na produção de bens e serviços, desenvolvida durante pelo menos uma hora na semana: - em ajuda a membro da unidade domiciliar que tem trabalho como empregado na produção de bens primários (as atividades da agricultura, pecuária, extração vegetal ou mineral, caça, pesca e piscicultura), conta própria ou empregador; - em ajuda a instituição religiosa, beneficente ou de cooperativismo; ou - como aprendiz ou estagiário; ou d) Ocupação desenvolvida, durante pelo menos uma hora na semana: - na produção de bens, do ramo que compreende as atividades da agricultura, silvicultura, pecuária, extração vegetal, pesca e piscicultura, destinados à própria alimentação de pelo menos um membro da unidade domiciliar; ou - na construção de edificações, estradas privadas, poços e outras benfeitorias exceto as obras destinadas unicamente à reforma) para o próprio uso de pelo menos um membro da unidade domiciliar. (IBGE, 2015, p.3).

Analisando os dados da população economicamente ativa (PEA) no gráfico 2, fica claro que, ao longo dos anos, enquanto a PEA masculina cresceu 14%, a PEA feminina cresceu 16%. A diferença pode não parecer tão grande, mas é sinal de que as mulheres têm conseguido manter-se no mercado de trabalho, chegando a representar 79% do número de homens economicamente ativos (em 2014) e isso é uma grande vitória.

**Gráfico 2 – População Economicamente Ativa**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

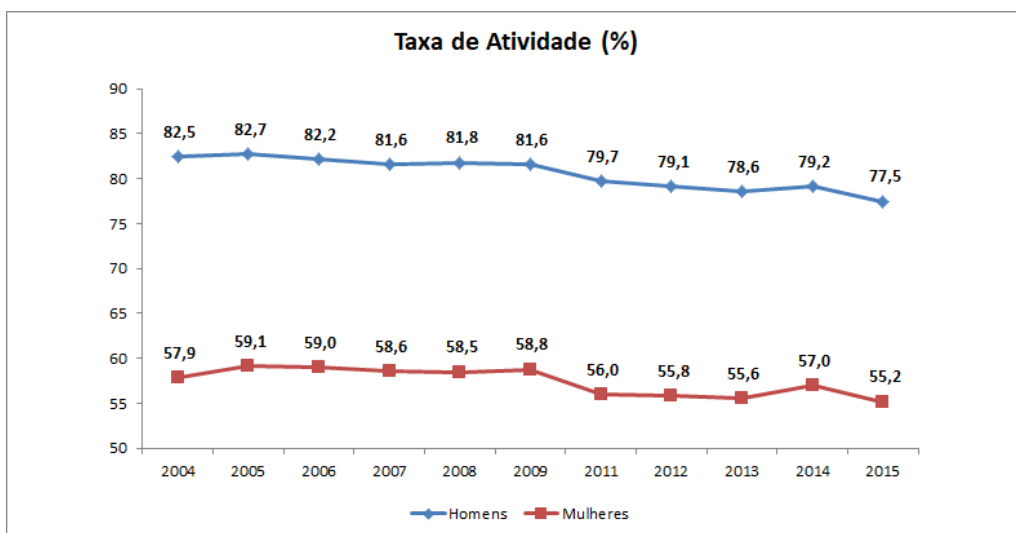
Elaboração própria

- **Taxa de atividade**

A taxa de atividade da população é, segundo o IBGE, “a percentagem das pessoas economicamente ativas (de um grupo etário) em relação ao total de pessoas (do mesmo grupo etário).” (IBGE; 2015; pág. 20)

Analisando os dados da PNAD 2015 (população de 16 anos ou mais de idade, por sexo e cor/raça, de 2004 a 2014) em relação à taxa de atividade da população “enquanto os homens, sejam brancos ou negros, apresentam taxas de atividade da ordem de 80%, as mulheres de ambos os grupos raciais não alcançam 60%. Ou seja, a cada 10 mulheres, 4 não conseguem se colocar disponíveis no mercado de trabalho.” (PINHEIRO et al., 2016, p. 5). Por outro lado, os períodos de crescimento econômico contribuíram muito para a inserção feminina no mercado de trabalho. O período de 2004 e 2015 é marcado por diminuição nas taxas de desemprego e crescimento dos salários.

**Gráfico 3 – Taxa de atividade da população de 16 anos ou mais de idade, por sexo. Brasil, 2004 a 2015**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

Elaboração própria

Vale destacar também uma vertente de escritores que acreditam em uma limitação iminente para a inserção feminina no mercado de trabalho. Com base nas informações do gráfico 3:

É interessante destacar também que o processo de feminização do mercado de trabalho parece estar se esgotando. Ao longo do período aqui acompanhado, a taxa de atividade feminina oscilou muito pouco, tendo alcançado seu teto, 59%, em 2005, para depois, em 2011, cair a 56%. [Em 2014], este valor foi de 57%, inferior ao do início da série. Se voltarmos a 1995, ou seja, vinte anos atrás, é possível perceber que a taxa de atividade para mulheres era de 54,3%, menos de 3 pontos percentuais em relação à taxa de 2014, o que parece indicar um limite de inserção das mulheres no mercado de trabalho. (PINHEIRO et al., 2016, p. 6)

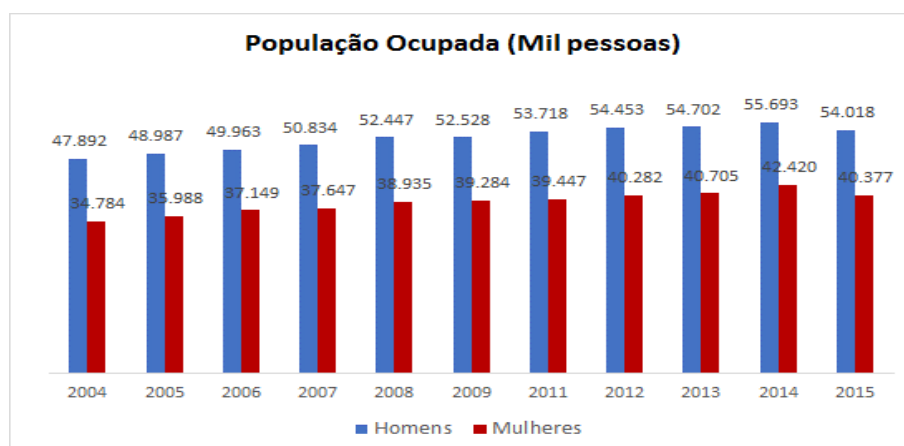
## II.2.1 População ocupada (POA)

Considera-se como população ocupada, segundo o IBGE, as pessoas que trabalharam durante toda ou parte do período de referência. “Incluíram-se, ainda, como ocupadas as pessoas que não exerceram o trabalho remunerado que tinham na semana de referência por motivo de férias, licença, greve, etc.” (IBGE; 2015; pág. 20)

Entre 2004 e 2015 a população ocupada masculina cresce 13%. Já a feminina cresce 16%. Da mesma forma que a população ocupada feminina representava 73% da masculina em 2004 e vai para 75% em 2014.



**Gráfico 4 – População Ocupada (Mil pessoas)**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

Elaboração própria

Analisando os dados do Boletim do Mercado de Trabalho<sup>5</sup> do IBGE de abril de 2015, o nível de ocupação<sup>6</sup>(nominal) dos homens cresceu 16% entre 2003 e fevereiro de 2015, enquanto o das mulheres subiu 33% no mesmo período.

**Tabela 1 -Nível de ocupação por gênero (em mil pessoas)**

Período	Masculino	Feminino
2003	10.554	7.966
2004	10.777	8.275
2005	10.999	8.555
2006	11.149	8.777
2007	11.370	9.065
2008	11.687	9.435
2009	11.687	9.590
2010	12.035	9.984
2011	12.277	10.195
2012	12.483	10.474
2013	12.489	10.627
2014	12.447	10.640
2014 Março	12.497	10.427
2014 Abril	12.442	10.499
2014 Maio	12.381	10.561

<sup>5</sup> O Boletim do Mercado de Trabalho de Abril de 2015, “busca apresentar um panorama do funcionamento do mercado de trabalho metropolitano nos doze meses compreendidos entre março de 2014 e fevereiro de 2015, comentando a evolução dos principais indicadores divulgados pela Pesquisa Mensal de Emprego (PME) do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).” (IBGE; 2015; pág. 7)

<sup>6</sup> “É o percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas de 10 anos ou mais de idade” (IBGE; 2007; pág. 21)

2014	Junho	12.369	10.691
2014	Julho	12.325	10.636
2014	Agosto	12.536	10.603
2014	Setembro	12.494	10.609
2014	Outubro	12.528	10.750
2014	Novembro	12.502	10.882
2014	Dezembro	12.370	10.853
2015	Janeiro	12.284	10.720
2015	Fevereiro	12.213	10.562

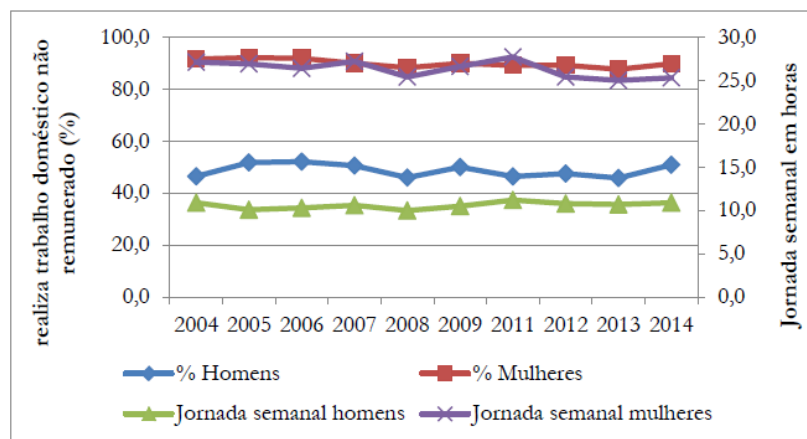
Fonte: Pesquisa Mensal de Emprego (PME)/IBGE (2015)  
Elaboração própria

Em 2003, o nível de ocupação (nominal) feminina representava 75% em relação ao nível de ocupação masculino. Em fevereiro de 2015, essa relação vai para 86%. Isso serve de base para mudar a ideia de que o salário feminino (proveniente dessa maior taxa de ocupação) é apenas uma renda adicional, secundária ou complementar (como era comum de ser pensado no passado).

Isso sem contar na jornada dupla, já que as atividades domésticas recaem majoritariamente sobre as mulheres. Os dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) apontam que, nas atividades de afazeres domésticos, as mulheres trabalham, em média, pelo menos o dobro do que os homens (ILO, 2016).

Analisando apenas o Brasil, com base nos dados da PNAD de 2014 do gráfico 5, vemos que em 2014, 90% das mulheres afirmaram realizar algum afazer doméstico, enquanto apenas 51% dos homens o faziam.

**Gráfico 5 – Proporção da população de 16 anos ou mais de idade que realiza afazeres domésticos e jornada média semanal dedicada aos afazeres domésticos. Brasil, 2004 a 2014.**



Fonte: Pnad/IBGE

Elaboração: IPEA/DISOC/NINSOC - Núcleo de Gestão de Informações Sociais

Além disso, elas apresentam jornadas de trabalho mais extensas (25,3 horas semanais contra 10,9 horas). Segundo Luana Simões Pinheiro et al. (2016), é possível analisar que a tendência feminina em relação aos trabalhos domésticos permanece a mesma nesses 10 anos, o que indica que a desigualdade permanece. Em relação às jornadas, há uma ligeira redução na diferença, mas isso é mais devido à redução nas jornadas femininas do que ao aumento das masculinas.

Quando comparamos com outros países do mundo, fica claro que as diferenças entre os gêneros não ocorrem só no Brasil. Segundo o International Labour Organization, tanto nos países de alta como nos de baixa renda, em média, as mulheres realizam por dia pelo menos duas vezes e meia mais trabalho doméstico não remunerado do que os homens. Nas economias desenvolvidas, as mulheres empregadas trabalham 8 horas e 9 minutos nos trabalhos remunerado e não remunerado, comparado a 7 horas e 36 minutos trabalhadas pelos homens por dia. Como as mulheres são ativas participantes do trabalho não remunerado, isso limita a sua capacidade de aumentar as horas no trabalho assalariado e formal. Em um nível global, 72% da população masculina está empregada, enquanto 46% da população feminina encontra-se na mesma situação.

Como resultado, em todo o mundo, as mulheres, que representam menos de 40 por cento do emprego total, compõem 57 por cento daqueles que trabalham menos horas ou em regime de meio período. Em nível global, a disparidade de gênero com relação a empregos tem diminuído por apenas 0,6 pontos percentuais desde 1995. (OIT; 2016)

- **Taxa de ocupação**

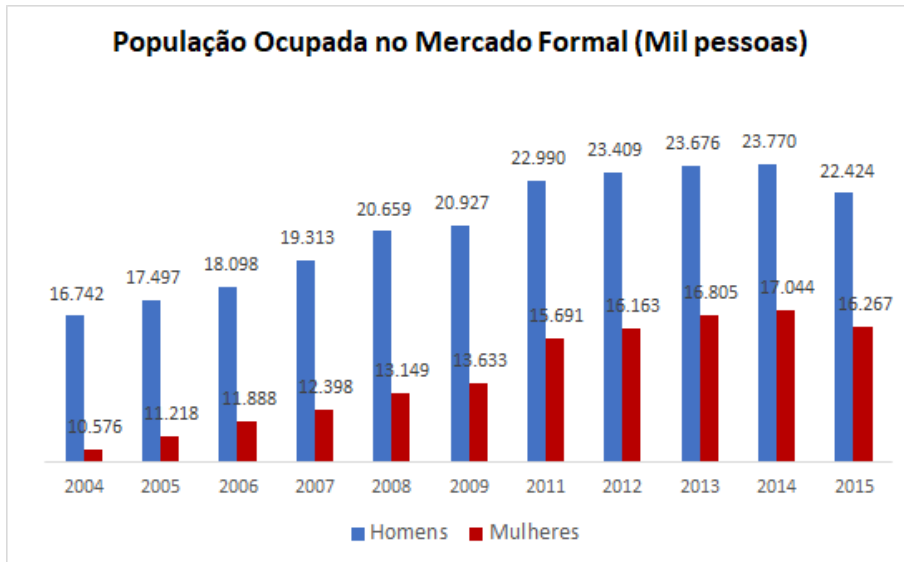
A taxa de ocupação é “o percentual de pessoas ocupadas na semana de referência em relação às pessoas economicamente ativas nessa semana.” (IBGE; 2007; pág. 21) Ou seja, a oferta efetiva de trabalho em relação à oferta potencial de trabalho.

Segundo a análise feita por Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa sobre a taxa de ocupação agregada e por sexo de acordo com o PNAD de 1992 a 2012, a taxa de ocupação das mulheres (entre 15 e 59 anos) passa de 52,5% em 1992 para 61% em 2012. As taxas masculinas, ainda que bem maiores do que das mulheres, passam por uma redução no mesmo período.

- **Trabalho formal<sup>7</sup> e rendimento médio**

O trabalho formal é caracterizado por ser uma atividade profissional registrada e oficializada na CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas), com benefícios e carteira de trabalho assinada, tendo assim todos os direitos trabalhistas estabelecidos e respeitados.

**Gráfico 6 – População Ocupada no Mercado Formal**



Fonte: IBGE, Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento, Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios.

Nota 1: Excluídas as pessoas da área rural de Rondônia, Acre, Amazonas, Roraima, Pará e Amapá.

Nota 2: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

Elaboração própria

<sup>7</sup>Segundo o IBGE, pessoas de 15 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência, segundo a categoria do emprego no trabalho principal. Consideram-se trabalhadores privados e domésticos com carteira assinada. Excluem-se militares e estatutários.

Com base no gráfico 6, podemos observar que o número de homens presentes no mercado de trabalho formal cresceu de 2004 a 2015 34%, enquanto o de mulheres cresceu 54%. Em 2004 o número de mulheres representava 63% do total de homens presente no mercado formal, já em 2015 essa proporção pula para 73%. Um resultado muito positivo que representa não só a inserção da mulher no mercado de trabalho, mas também uma mudança em relação ao tipo de trabalho que elas conseguem conquistar.

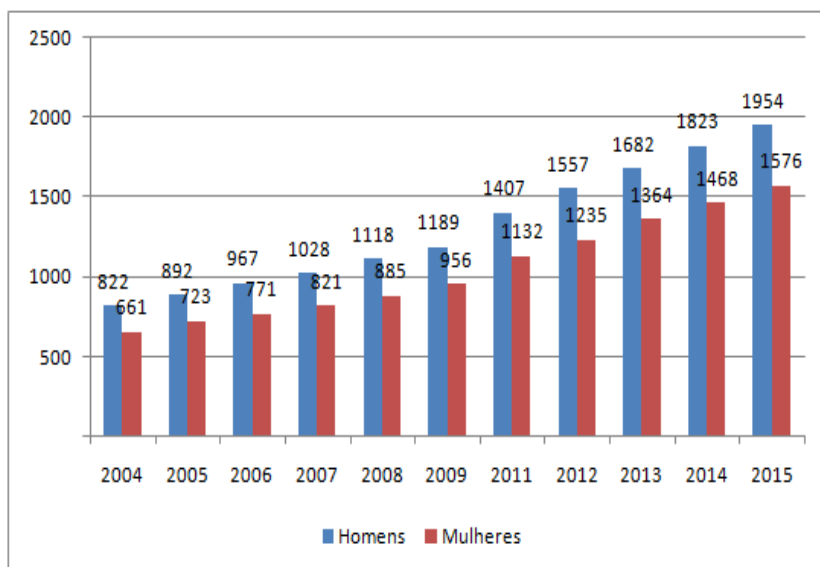
Em relação ao rendimento do trabalho, esse se refere à remuneração mensal recebida pelo indivíduo no seu trabalho principal<sup>8</sup>. O rendimento efetivo refere-se ao valor recebido no mês anterior ao da coleta. Esse indicador é um dos mais importantes já que traduz o tipo de setor que as mulheres ocupam, o tipo de atividade que desempenham, a escolaridade exigida, a jornada de trabalho, o cargo alcançado nas instituições, etc.

De acordo com os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios de 2004 a 2015, considerando o rendimento médio mensal do trabalho principal da semana de referência dos empregados de 15 anos ou mais de idade, vemos que os rendimentos femininos têm crescido continuamente ao longo dos anos, passando a representar 81% em 2015 do total de rendimentos masculinos.

---

<sup>8</sup> “Considerou-se como principal da semana de referência o único trabalho que a pessoa teve nesse período. Para a pessoa que teve mais de um trabalho, ou seja, para a pessoa ocupada em mais de um empreendimento na semana de referência, adotaram-se os seguintes critérios, obedecendo à ordem enumerada, para definir o principal desse período: 1º) O trabalho da semana de referência no qual teve mais tempo de permanência no período de referência de 365 dias foi considerado como principal; 2º) Em caso de igualdade no tempo de permanência no período de referência de 365 dias, considerou-se como principal o trabalho remunerado da semana de referência ao qual a pessoa normalmente dedicava maior número de horas semanais. Este mesmo critério foi adotado para definir o trabalho principal da pessoa que, na semana de referência, teve somente trabalhos não remunerados e que apresentaram o mesmo tempo de permanência no período de referência de 365 dias; e 3º) Em caso de igualdade, também, no número de horas trabalhadas, considerou-se como principal o trabalho da semana de referência que normalmente proporcionava maior rendimento.” (IBGE; 2015; pág. 21)

**Gráfico 7 – Rendimento médio mensal do trabalho principal de todos os trabalhos (em reais) – 2004 a 2015**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Elaboração própria

Outro exemplo claro da desigualdade de gênero é em relação ao acesso das mulheres a cargos gerenciais e de direção. Em 2013, de acordo com a tabela 2, enquanto 6,4% dos homens ocupavam essa posição, 5,1% das mulheres estavam na mesma situação. Em relação à remuneração nesse tipo de setor, enquanto o Sudeste é onde o rendimento médio é o mais alto (R\$ 5.025), para as mulheres o maior rendimento médio está no Centro Oeste (R\$ 4.117), deixando clara a disparidade nesse tipo de situação.

**Tabela 2 - Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade ocupadas na semana de referência, em cargos de direção ou gerência, e rendimento médio do trabalho principal, por sexo, segundo as Grandes Regiões – 2013**

Grandes Regiões	Proporção de pessoas de 25 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência em cargos de direção ou gerência (%)			Rendimento médio no trabalho principal das pessoas em cargos de direção ou gerência (R\$) (1)		
	Total	Sexo		Total	Sexo	
		Homens	Mulheres		Homens	Mulheres
<b>Brasil</b>	<b>5,8</b>	<b>6,4</b>	<b>5,1</b>	<b>4.498</b>	<b>5.113</b>	<b>3.46</b>
Norte	4,4	4,4	4,4	3.496	3.841	2.948
Nordeste	4,0	4,2	3,7	3.484	3.966	2.727

Sudeste	6,6	7,4	5,5	5.025	5.691	3.873
Sul	6,9	7,8	5,8	4.148	4.842	2.992
Centro-Oeste	7,0	7,7	6,0	4.993	5.496	4.117

Fonte: PNAD – IBGE (2013)

Elaboração própria

- **Trabalho informal e rendimento médio**

O Brasil ainda conta com muitos trabalhadores em um contexto de trabalho informal. São pessoas que não possuem carteira de trabalho assinada. Além disso, também são incluídos os trabalhadores que produzem para subsistência e os trabalhadores não remunerados, “cujo conceito da OIT de trabalho informal remonta à noção de precariedade do trabalho e à falta de acesso às políticas de proteção social” (IBGE; 2014; pág. 129).

**Tabela 3 – Proporção de pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência em trabalhos informais, por sexo e grupos de idade, segundo as Grandes Regiões – 2013**

Grandes Regiões	Proporção de pessoas de 16 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência em trabalhos informais, por sexo e grupos de idade (%)					
	Total	16 a 24 anos	25 a 29 anos	30 a 49 anos	50 a 59 anos	60 anos ou mais
	<b>Total</b>					
<b>Brasil</b>	<b>42,0</b>	<b>44,8</b>	<b>34,7</b>	<b>37,7</b>	<b>45,1</b>	<b>69,0</b>
Norte	59,8	64,9	53,0	55,7	64,4	80,7
Nordeste	60,3	66,3	53,1	55,4	62,8	82,8
Sudeste	32,2	33,0	24,7	28,7	35,7	59,5
Sul	32,6	33,3	23,3	26,9	37,3	65,9
Centro-Oeste	38,7	39,7	31,3	35,2	44,4	67,5
	<b>Homens</b>					
<b>Brasil</b>	<b>41,5</b>	<b>45,8</b>	<b>34,5</b>	<b>36,7</b>	<b>42,8</b>	<b>66,3</b>
Norte	60,3	66,2	52,6	55,9	64,7	79,4
Nordeste	59,8	65,5	51,6	54,5	62,6	81,6
Sudeste	31,0	33,3	24,5	27,2	31,7	56,0
Sul	31,3	34,3	23,8	25,1	33,0	60,9
Centro-Oeste	38,5	40,4	29,1	34,3	44,4	65,4
	<b>Mulheres</b>					
<b>Brasil</b>	<b>42,7</b>	<b>43,4</b>	<b>34,9</b>	<b>39,0</b>	<b>48,2</b>	<b>74,1</b>
Norte	58,9	62,4	53,7	55,5	63,8	83,5
Nordeste	61,0	67,8	55,3	56,6	63,0	85,2
Sudeste	33,9	32,5	25,0	30,6	41,3	65,6
Sul	34,1	32,1	22,6	29,0	42,7	74,9
Centro-Oeste	38,9	38,7	34,1	36,3	44,3	72,3

Fonte: PNAD – IBGE (2013)

Elaboração própria

De acordo com a tabela 3, é um pouco maior a proporção de mulheres (42,7%) no mercado informal do que de homens (41,5%). Isso representa uma redução na desigualdade nesse tipo de mercado de trabalho, pois em 2004 a proporção de mulheres era de 56,7%, enquanto de homens era de 52,6% (uma diferença bem maior do que 2013).

Analisando o percentual dos empregados sem carteira por setor de atividade, de acordo com a tabela 4, vemos que 44% desses trabalhadores estão no setor de serviços (onde 31,4% são homens, enquanto 67,6% são mulheres). Para os homens outro setor bastante representativo é o agrícola (23,6%), enquanto para as mulheres é o de comércio (17,4%).

**Tabela 4 – Empregados de 16 anos ou mais de idade sem carteira de trabalho assinada, total e respectiva distribuição percentual, por sexo e grupos de setor de atividade, segundo as Grandes Regiões - 2013**

Grandes Regiões	Distribuição percentual, por grupos de setor de atividade (%)					
	Total (1.000 pessoas)	Agrícola	Indústria	Construção	Comércio	Serviços
	<b>Total</b>					
<b>Brasil</b>	<b>13.841</b>	<b>17,1</b>	<b>9,4</b>	<b>12,3</b>	<b>17,2</b>	<b>44,0</b>
Norte	1.351	18,8	8,0	10,6	16,9	45,7
Nordeste	4.732	22,5	8,9	11,6	17,6	39,4
Sudeste	4.958	12,9	10,0	12,5	17,2	47,3
Sul	1.638	13,3	10,4	14,6	17,0	44,6
Centro-Oeste	1.162	15,6	8,8	12,8	17,0	45,9
	<b>Homens</b>					
<b>Brasil</b>	<b>9.014</b>	<b>23,6</b>	<b>9,3</b>	<b>18,5</b>	<b>17,2</b>	<b>31,4</b>
Norte	919	26,3	9,7	15,2	17,3	31,4
Nordeste	3.234	30,3	8,1	16,8	17,5	27,3
Sudeste	3.093	17,9	10,1	19,5	17,3	35,2
Sul	1.020	17,8	10,7	23,1	16,2	32,2
Centro-Oeste	749	22,6	8,8	19,3	16,9	32,4
	<b>Mulheres</b>					
<b>Brasil</b>	<b>4.827</b>	<b>4,8</b>	<b>9,5</b>	<b>0,7</b>	<b>17,4</b>	<b>67,6</b>
Norte	432	2,7	4,4	0,7	16,0	76,2
Nordeste	1.498	5,7	10,5	0,4	17,8	65,5
Sudeste	1.866	4,6	9,9	1,0	17,1	67,5
Sul	619	6,0	9,9	0,7	18,3	65,1
Centro-Oeste	413	2,9	8,7	0,8	17,1	72,3

Fonte: PNAD – IBGE (2013)

Elaboração própria

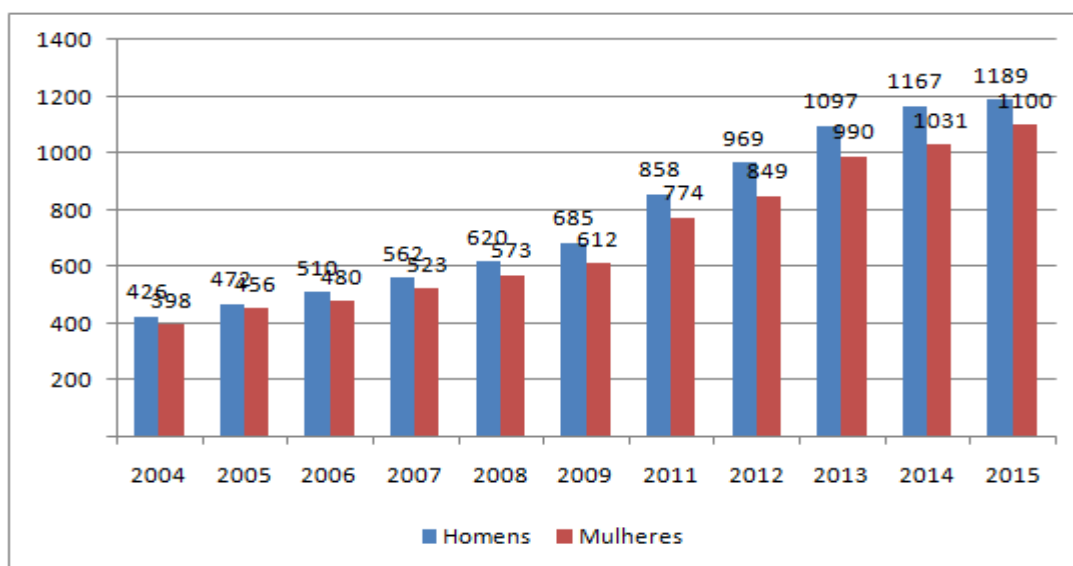
A Organização Internacional do Trabalho (OIT) realizou o estudo “Perspectivas Sociais e de Emprego no Mundo – Tendências para Mulheres 2017” enfatizando que se a desigualdade na



taxa de inserção no mercado de trabalho reduzisse 25% até 2015, isso poderia aumentar o PIB brasileiro em 3,3% (em torno de 382 bilhões de reais) e aumentar 131 bilhões de reais às receitas tributárias. Em 2014, os países que compõem o G20 assumiram o compromisso de reduzir a diferença na taxa de participação no mercado de trabalho global (em 2017, a taxa feminina está em torno de 49%, enquanto a masculina está em 76%). Além dos benefícios econômicos, isso geraria também uma melhoria de bem-estar, visto que a maioria das mulheres (58% em nível global) gostaria de estar inserida no mercado de trabalho.

Em relação ao rendimento, as mulheres têm um rendimento inferior aos homens em todos os tipos de mercado de trabalho (formal ou informal), porém a desigualdade é ainda maior do mercado de trabalho informal.

**Gráfico 8 – Rendimento médio mensal do trabalho principal das pessoas de 15 anos ou mais de idade ocupadas em trabalhos informais, segundo o sexo - Brasil – 2004/2015**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios  
Elaboração própria

De acordo com o gráfico 8, em 2004, o rendimento médio mensal feminino representava 94% em relação ao rendimento médio mensal masculino no trabalho informal. Ocorre uma queda para 2015 (93%), porém chega a cair para 88% em 2014. O crescimento do rendimento masculino ao longo dos anos foi de 179%, enquanto o das mulheres cresceu 176%.

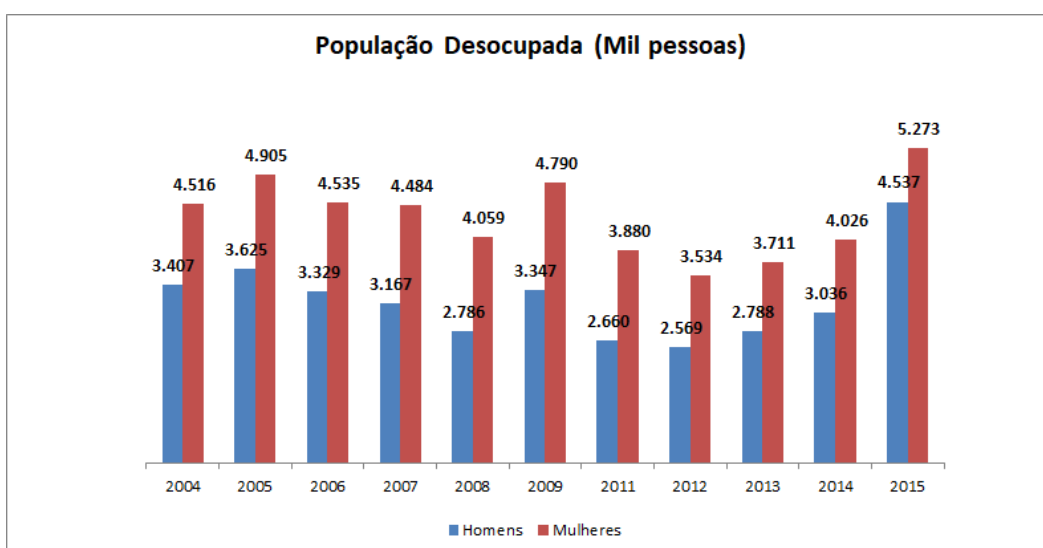
## II.2.2 População desocupada (PD)

De acordo com o IBGE, pessoas desocupadas são as pessoas que, no período de referência, estavam sem trabalho, mas tomaram alguma providência efetiva em busca de um emprego.

Analisando a população desocupada entre 2004 e 2015, com base nos indicadores estruturais do mercado de trabalho, das pessoas com 16 anos ou mais de idade, a taxa de desocupação<sup>9</sup> vem aumentando para todos os segmentos populacionais, mas percebe-se que para os homens o número é 33% maior, enquanto para as mulheres o aumento é de 17%.

Além disso, em 2004 o número de mulheres desocupadas era 25% maior do que o número de homens. Já em 2015, essa diferença cai para 14%. Isso mostra que as mulheres não só estão entrando no mercado de trabalho, como estão permanecendo nele, independente da nova tendência de alta da taxa de desemprego.

**Gráfico 9 – População desocupada (em mil pessoas). Brasil, 2004 a 2015**



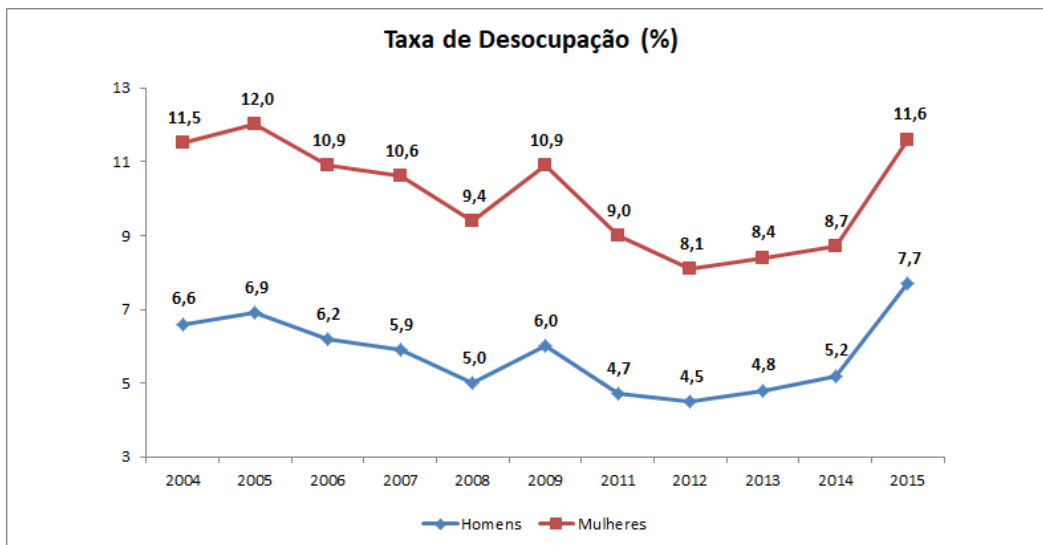
Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (2015)

Elaboração própria

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

<sup>9</sup> “É a percentagem das pessoas desocupadas (de um grupo etário) em relação às pessoas economicamente ativas (do mesmo grupo etário).” (IBGE; 2015; pág. 21)

**Gráfico 10 – Taxa de desocupação da população com 16 anos ou mais de idade, por sexo.  
Brasil, 2004 a 2015**



Fonte: IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio (2015)

Elaboração própria

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

As taxas de desocupação mostram uma tendência de queda entre 2004 e 2008. Ocorre um pico de crescimento em 2009, retornando para a tendência de queda em seguida e um aumento entre 2013 e 2015.

É possível notar que como a mulher ainda busca o seu espaço no mercado de trabalho, diferentemente dos homens, a obtenção do mesmo assim como benefícios melhores, por exemplo, não depende apenas de sua vontade ou determinação, mas sim das oportunidades que elas conseguem receber.

[...] se a probabilidade de encontrar uma ocupação, ou de receber remuneração mais elevada, está condicionada à presença e ao perfil de outros indivíduos, que são competidores por posições e salários no mercado, o mesmo não se passa com o movimento de ingresso no mercado. A decisão individual de oferecer o seu trabalho no mercado independe do que outros indivíduos venham a deliberar a esse respeito num mesmo momento. Barreiras, se existem, decorrem das construções normativas que, em cada sociedade, em diferentes momentos, estabelecem quem são aqueles que podem oferecer seu trabalho no mercado; ou decorrem da distribuição dos papéis e das responsabilidades na vida privada, que alteram as chances de alguns indivíduos

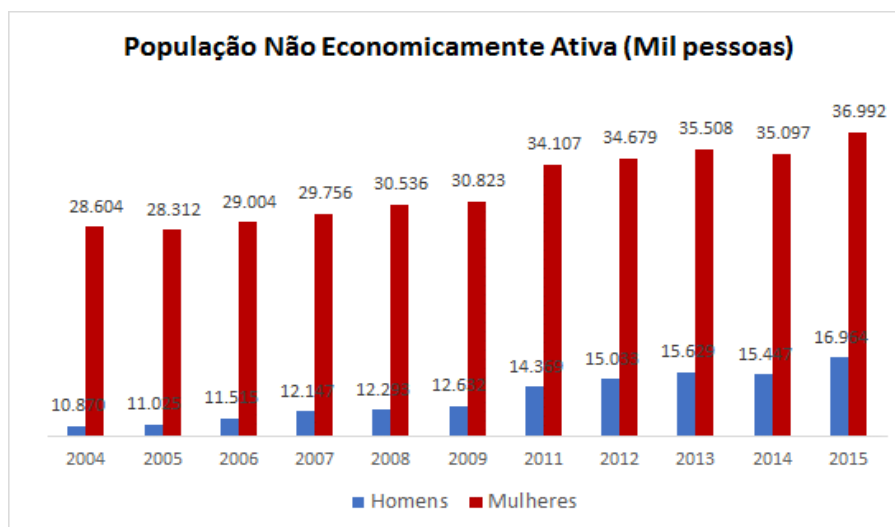
chegarem a pôr em prática tal decisão. (GUIMARÃES; BRITO; BARONE; 2015; pág. 5)

Novamente vale ressaltar as definições do IBGE para a análise. O IBGE considera como desocupada apenas as pessoas que procuraram emprego nos últimos 30 dias. Então, se uma pessoa não procurou nos últimos 30 dias, mesmo que tenha tentado encontrar algo nos 12 meses anteriores a isso, não será considerada desocupada. Além disso, o indicador também não leva em consideração os tipos de trabalhos exercidos tratando estatisticamente de maneira similar condições precárias de ocupação ou atividades com carteira assinada.

### ***II.3 Pessoas não economicamente ativa (NPEA)***

São consideradas não economicamente ativas, de acordo com o IBGE, as pessoas que não foram consideradas ocupadas nem desocupadas no período de referência. O indivíduo é considerado inativo caso não esteja ocupado nem procurando emprego na semana de referência.

**Gráfico 11 – Pessoas não economicamente ativa (mil pessoas)**



Fonte: IBGE – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios

Elaboração própria

Nota 1: Os dados de 2010 não estavam disponíveis

O aumento dos homens não economicamente ativos entre 2015 e 2004 é de 56%, enquanto para as mulheres é de 29%. Além disso, em 2004 o número de mulheres era 62% maior do que os homens, enquanto em 2015 essa diferença é de 54%. Ou seja, por mais que o número

de mulheres ainda seja mais expressivo, isso reflete a nova configuração de muitas famílias onde a mulher também faz parte do mercado de trabalho, assim como seu parceiro, mas também as muitas famílias que passaram a ter apenas a mulher como a única responsável pelo sustento de todos.

De maneira geral, o aumento da NPEA ao longo dos anos, segundo um grupo de economistas, pode estar relacionado à crise econômica e política vivida pelo Brasil (especialmente após a crise norte-americana de 2008). Em momentos de redução do crescimento da economia, aumentam-se as informações pessimistas e as pessoas naturalmente retraem-se e não procuram mais empregos, segundo Alexandre Loloian (2013).

#### ***II.4 Previdência***

Outro indicador importante para analisarmos o movimento do mercado de trabalho, a qualidade das ocupações e o grau de proteção social associada ao ingresso no mundo do trabalho é a previdência.

Conforme apontou IPEA (2006), diferentemente de outros países desenvolvidos dotados de um sistema de bem-estar social, o perfil de contribuintes e a imensa proporção de não contribuintes em relação à população ocupada em idade ativa é uma característica brasileira e latino-americana.

A previdência pública no Brasil é composta por:

- RGPS – regime geral de previdência social: congrega os trabalhadores da iniciativa privada e de empresas estatais ou de parte das municipalidades (em geral, com menores capacidades estatais e porte);
- RPPS – regimes próprios de previdência social: que atendem os servidores públicos da administração direta nas três esferas de governo, sendo apenas parcial para municípios.

**Tabela 6 – Distribuição de contribuintes e não contribuintes para a previdência por sexo, segundo o regime e a posição na ocupação – Brasil (em %)**

**Distribuição de contribuintes e não contribuintes para a previdência por sexo, segundo o regime e a posição na ocupação – Brasil**  
(Em %)

Regimes previdenciários e condição de contribuição	1995		2005		2014	
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres
Total de servidores (RPPS)	5,1	9,1	4,9	8,7	5,2	10,0
RGPS assalariados (exclui domésticos)	33,5	23,6	35,7	26,9	42,5	36,0
RGPS empregados domésticos	0,4	3,5	0,4	4,8	0,5	5,6
RGPS conta própria	5,4	2,6	4,1	2,1	7,1	4,4
RGPS empregadores	3,7	1,5	3,1	1,7	3,3	1,9
RGPS outros contribuintes	1,2	1,6	2,0	3,1	3,2	4,9
Total para contribuintes do RGPS	44,1	32,7	45,2	38,6	56,6	52,7
Não contribuintes empregados (exclui domésticos)	19,3	9,0	19,0	10,1	13,3	7,9
Não contribuintes domésticos	0,5	13,3	0,5	12,1	0,4	8,3
Não contribuintes – conta-própria	22,6	14,8	22,1	14,3	18,5	11,7
Não contribuintes empregadores	2,0	0,6	2,5	1,0	1,5	0,5
Não contribuintes em outras posições ou não definidos	6,0	19,9	5,7	15,1	4,5	8,7
Total de não contribuintes	50,4	57,6	49,8	52,6	38,1	37,2
Sem informação	0,4	0,6	0,1	0,1	0,1	0,1
Total de ocupados	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fonte: Pnad (IBGE, 1995; 2005; 2014).

Fonte: Pnad (IBGE, 1995; 2005; 2014)

Elaboração: IPEA

A tabela 6 demonstra que se compararmos o total de homens ocupados e o de mulheres, em 2014, a proporção de contribuintes para a previdência em relação ao total é superior para as mulheres, algo que não ocorria em 2005 e em 1995. Esta redução da participação das mulheres entre os não contribuintes também pode ser vista como uma forma de avanço, pois elas passam a integrar categorias de ocupação que protegem melhor os direitos sociais. Ou seja, as mulheres deixaram de ter uma condição de maior precariedade no mercado de trabalho, segundo a condição de contribuinte para a previdência, e passaram a assumir uma condição melhor, ainda que as diferenças sejam modestas em relação aos homens em 2014. Isso significa que, entre as mulheres ocupadas, a proporção de contribuintes para a previdência foi maior que a dos homens em 2014.

Com base nos dados, podemos avaliar outros aspectos também, como, por exemplo, nas aposentadorias por invalidez, a participação das mulheres é menor que a dos homens porque as mulheres, em geral, cuidam melhor da sua saúde ou apresentam um perfil de atividades profissionais ou de vida pessoal com riscos menores para a sua saúde. Esse fato requer atenção, pois revela haver problemas mais sérios nas condições de saúde dos homens.

Além disso, a maior presença de mulheres nas aposentadorias por tempo de contribuição com o passar dos anos revela que a sua situação está evoluindo em termos de densidade de contribuição.

**Tabela 7 - Número de Benefícios de Aposentadoria por Tempo de Contribuição por Clientela e Sexo**

Período	Concedidos						Ativos					
	Urbana			Rural			Urbana			Rural		
	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total	Masculino	Feminino	Total
2004	94.145	48.903	143.048	834	52	886	2.344.078	721.316	3.065.394	7.175	360	7.535
2005	97.756	51.459	149.215	1.409	103	1.512	2.382.650	762.838	3.145.488	8.472	442	8.914
2006	116.743	61.580	178.323	1.525	103	1.628	2.445.600	817.297	3.262.897	9.961	541	10.502
2007	153.027	85.095	238.122	1.079	62	1.141	2.534.454	890.503	3.424.957	10.822	591	11.413
2008	172.059	87.253	259.312	1.423	119	1.542	2.633.728	975.544	3.609.272	11.981	712	12.693
2009	188.339	89.506	277.845	1.617	174	1.791	2.749.251	1.049.102	3.798.353	13.357	874	14.231
2010	176.359	86.663	263.022	1.302	132	1.434	2.849.499	1.119.813	3.969.312	14.366	987	15.353
2011	189.466	92.239	281.705	1.225	113	1.338	2.957.687	1.194.782	4.152.469	15.278	1.076	16.354
2012	188.451	91.578	280.029	1.144	84	1.228	3.066.736	1.269.152	4.335.888	16.114	1.141	17.255
2013	195.211	96.095	291.306	1.313	89	1.402	3.179.399	1.348.331	4.527.730	17.086	1.214	18.300
2014	196.290	95.178	291.468	1.346	101	1.447	3.288.057	1.425.053	4.713.110	18.102	1.290	19.392
2015	206.410	112.586	318.996	1.369	95	1.464	3.729.890	1.629.210	5.359.100	19.021	1.367	20.388

Fonte: Ministérios da Previdência Social (MPS)/2017

Considerando o total de homens e mulheres (ambiente urbano e rural), as aposentadorias concedidas aumentam 54% para os homens entre 2004 e 2015 e 57% para as mulheres, no mesmo período. Já a diferença para as aposentadorias ativas é mais gritante. Enquanto para os homens aumentou 37%, para as mulheres aumentou 56% ao longo desses 11 anos.

Em suma, ao longo do capítulo 2 fica claro que as mulheres apesar de serem a maior parte da população e estarem dispostas, em idade para trabalhar (já que são a maioria da PIA), ainda não estão em condição de igualdade com os homens. Apesar de estarem cada vez mais presentes na PEA, em 2015 o número de homens economicamente ativos ainda era 28% maior do que o número de mulheres, com a taxa de atividade masculina maior em 22,3pp%. Da mesma forma, em termos de população ocupada, o número de homens é 34% maior que o número de mulheres. Já a população não economicamente ativa, vemos o número de mulheres 118,54% superior ao número de homens, ~~assim como a taxa de desocupação é 4pp% maior para as mulheres~~. Mesmo que as evoluções históricas provem que as mulheres têm conseguido conquistar mais espaço no mercado de trabalho, inserindo-se em muitos nichos que antes não era possível e mantendo-se neles de forma estável, os indicadores tanto de presença no mercado de forma geral, mas também níveis de remuneração e acesso a cargos de gestão, ainda são majoritariamente masculinos.

Os indicadores demonstram que as conquistas foram muitas. Apesar do conceito de “trabalho” do IBGE desconsiderar muitas mulheres (pois trabalham em casa sem remuneração), a população economicamente ativa feminina vem crescendo. Isso prova que as mulheres estão conseguindo inserir-se e ainda manter suas posições no mercado de trabalho (independente de uma tendência de aumento de desemprego). A população ocupada feminina também é prova de que a renda da mulher não é apenas vista como secundária ou complementar. Muitas famílias são chefiadas por mulheres que sozinhas são responsáveis pelo sustento de todos, mas mesmo quando não são as únicas provedoras, sua renda é parte fundamental para a qualidade de vida de todos.

Além disso, é possível concluir que as mulheres têm tido mais acesso a cargos de gestão, assim como melhores oportunidades de uma maneira geral. É importante saber que o mercado de trabalho feminino formal está crescendo, pois é, teoricamente, mais uma garantia de que os direitos sociais e trabalhistas das mulheres serão respeitados. Além disso, as mulheres passarem a ter um papel mais representativo na previdência também é uma evidência de que as condições de trabalho são melhores com o passar dos anos, apesar das desigualdades ainda existirem e os indicadores serem majoritariamente masculinos.



### **CAPÍTULO III – POLÍTICAS PÚBLICAS E A INSERÇÃO FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO**

Ao longo do presente trabalho, fica claro que as mulheres conquistaram muito e mesmo com os preconceitos e desigualdades a inserção feminina foi um dos fenômenos mais marcantes do mercado de trabalho. As mulheres deixam de ser vistas como uma força de trabalho apenas secundária e passam a ter um papel muito importante no desenvolvimento econômico do país. E, como consequência, por meio de autonomia financeira, elas passam a conquistar autonomia em outras esferas.

Assim, é de extrema importância que a presença feminina permaneça crescendo e para que isso ocorra é imprescindível um apoio do governo através de políticas públicas que possam garantir o direito de elas estarem no mercado de trabalho, a igualdade salarial, oportunidades justas e igualitárias, além de proteção social e trabalhista, com o objetivo de eliminar ao máximo qualquer forma de discriminação.

Além disso, a igualdade para as mulheres no mundo do trabalho é uma das características que definem a perspectiva de Trabalho Decente.

O Trabalho Decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos estabelecidos pela OIT, a saber: a) o respeito aos direitos no trabalho, em especial aqueles definidos como fundamentais pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho; b) promoção do emprego produtivo e de qualidade; c) extensão da proteção social e d) fortalecimento do diálogo social.” (PINHEIRO et al; 2014; p. 25)

O objetivo do presente capítulo é analisar quais iniciativas foram criadas (seus objetivos e consequências), quais deveriam ser adotadas, além de analisar como as reformas do trabalho e da previdência em curso endereçam a questão da inserção da mulher no mercado de trabalho a luz do quadro existente.

#### ***III.1 – Políticas públicas - o que já foi e o que deveria ser realizado***

- **Institucionalidade**

Algumas iniciativas têm sido adotadas nos últimos anos com o objetivo de construir um mercado de trabalho mais igualitário. Em 2003, é criada a Secretaria Especial de Políticas para as

Mulheres (SPM)<sup>10</sup> que faz com que as mulheres brasileiras sejam inseridas em um novo contexto político.

[A SPM] é resultante, também, da luta travada de forma intensa nas últimas três décadas pelos movimentos feministas e de mulheres no enfrentamento das desigualdades de gênero, buscando, nas diferenças, a rica e criativa expressão da diversidade humana. Assim, para a SPM, políticas públicas para as mulheres significam a busca da igualdade na reafirmação das diferenças. Significam incorporar as necessidades e demandas específicas das mulheres e lançar o olhar sobre todas as políticas das três esferas de governo – federal, estadual e municipal. Significam o compromisso de todos os dias. (OIT; 2006; pág. 23)

A SNPM tem como objetivo a busca por um mundo mais igualitário, em todas as esferas, entre homens e mulheres e acabar com qualquer tipo de preconceito ou discriminação resultante de uma sociedade machista e excludente.

Em julho de 2004, realizou-se a 1ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (1ª CNPM), onde foi criado o I Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM). Um grupo com mais de 120 mil mulheres, das cinco regiões do país, foi responsável por criar o PNPM. O Plano nasce em dezembro de 2004 com o foco principal em combate à violência contra a mulher, direito à educação, aumento da autonomia econômica<sup>11</sup>, igualdade no mercado de trabalho, saúde, direitos sexuais e reprodutivos. Para que isso ocorresse foi criado um Grupo de Trabalho Interministerial (GTI) articulado a nove órgãos governamentais coordenados pela SPM – Ministérios da Saúde; Ministérios da Educação; Ministérios do Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Ministério do Trabalho e Emprego; Ministérios da Justiça; Ministérios do Desenvolvimento Agrário; Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; Secretaria Especial de Políticas de Promoção da Igualdade Racial; Conselho Nacional de Direitos da Mulher; Secretaria Extraordinária da Mulher do Governo do Estado do Acre; Coordenadoria da Mulher de Campinas e da Secretaria Especial de Políticas para Mulher (NATIVIDADE; 2009).

---

<sup>10</sup> Vale ressaltar que “O Conselho Nacional dos Direitos da Mulher (CNDM) foi criado em 1985, vinculado ao Ministério da Justiça, para promover políticas que visassem eliminar a discriminação contra a mulher e assegurar sua participação nas atividades políticas, econômicas e culturais do país. De 1985 a 2010, o CNDM teve suas funções e atribuições bastante alteradas. Em 2003, ele passou a integrar a estrutura da SPM e a contar, em sua composição, com representantes da sociedade civil e do governo. Isso ampliou significativamente o processo de controle social sobre as políticas públicas para as mulheres. O CNDM tem como uma de suas importantes atribuições apoiar a SPM em suas articulações com diversas instituições da Administração Pública Federal e com a sociedade civil.” (Secretaria de Política para as Mulheres; 2016)

<sup>11</sup> “A autonomia econômica é essencial para que as mulheres possam prover seu próprio sustento e decidir por suas próprias vidas. Ela não envolve, portanto, apenas independência financeira e geração de renda, mas pressupõe também autonomia para realizar escolhas. Além de garantir a própria renda, é preciso que as mulheres tenham liberdade e condições favoráveis para escolher sua profissão, planejar seu futuro, ter tempo para o lazer e para se qualificar. As desigualdades são ainda maiores entre as mulheres negras e as trabalhadoras rurais.” (Secretaria de Política para as Mulheres; 2016)

Em agosto de 2007, ocorre a 2ª Conferência Nacional de Políticas para as Mulheres (2ª CNPM) que resulta na criação do II PNPM. A 3ª CNPM ocorre em dezembro de 2011, com mais de 200 mil participantes de todo Brasil, resultando no lançamento em 2013 do III Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM 2013 - 2015), revisitado e montado através das Conferências de Mulheres municipais, estaduais e nacional. O novo plano busca reafirmar os princípios da Política Nacional para as Mulheres (aprovado em 2004), como autonomia, igualdade, combate à discriminação e caráter laico do Estado (PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES; 2013; p.9).

No que diz respeito ao tema “igualdade no mundo do trabalho e autonomia econômica”, o PNPM 2013 – 2015 estabelece a necessidade de serem criadas políticas específicas para garantir a inserção e permanência feminina no mercado de trabalho, diminuindo ao máximo as desigualdades (seja em relação a cargos ou rendimentos) e tentando aumentar o nível de formalização do trabalho feminino para garantir condições de trabalho mais benéficas. Diminuir o tempo de trabalho em casa também deve ser um objetivo das políticas públicas voltadas para as mulheres, para que elas possam ter mais tempo de se dedicarem a outros tipos de trabalhos. Todas essas ações devem estar voltadas para as mulheres urbanas, do campo ou da floresta. A ênfase deve ser “nas políticas de erradicação da pobreza e na valorização da participação das mulheres no desenvolvimento do país.” (PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA AS MULHERES; 2013; p. 14). O PNPM tem como principais metas aumento nas taxas de participação e ocupação femininas, reduzir as desigualdades em relação aos rendimentos, ampliar a cobertura previdenciária, capacitar e profissionalizar as mulheres, ampliar a taxa de formalização das mulheres no mercado de trabalho, aumentar a presença das mulheres em posições de chefia, ampliar oferta de creches, escolas e outros artifícios que podem ajudar a mulher a inserir-se e manter-se no mercado, entre outros (PLANO NACIONAL DE POLÍTICAS PARA AS MULHERES; 2013; p. 15).

Em maio de 2006, foi criada a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), em atenção ao Memorando de Entendimento com a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A ANDT tem três prioridades: geração de mais e melhores empregos; eliminação do trabalho escravo e infantil; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática. Com base nisso é criado o Programa de Fortalecimento Institucional para a Igualdade de Gênero e Raça, Erradicação da Pobreza e

Geração de Emprego (GRPE) com o foco na “promoção da igualdade de oportunidades e a eliminação de todas as formas de discriminação” (OITC; 2006; pág. 8). O programa foi implantado mundialmente e na América Latina em dez países: Argentina, Bolívia, Brasil, Equador, Chile, Honduras, Nicarágua, Paraguai, Peru e Uruguai. No âmbito deste programa, foram realizadas atividades e projetos com o objetivo de capacitar diversos grupos sociais. Em 2009, neste contexto, é criado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (PNETD), com o objetivo de promover a articulação e o seguimento do conjunto de programas do Governo Federal relacionados ao trabalho, ao emprego e à proteção social. Sua implementação resultou na criação da Conferência Nacional de Emprego e Trabalho Decente, em agosto de 2012, possibilitando discussões sobre gêneros, incluindo objetivos relacionados ao trabalho feminino decente.

Também foi criado, em 2008, o Comitê de Gênero e Uso do Tempo para que se “pudesse discutir não somente a questão do uso do tempo, mas também a incorporação da dimensão de gênero em outras esferas da vida social, a exemplo da violência contra as mulheres” (Comitê de Gênero e Uso do Tempo; [2016]). O Comitê teve importantes atuações como o debate que impulsionou a primeira pesquisa sobre o Uso do Tempo, realizada pelo IBGE em 2009, além de realizações de seminários e conferências sobre o tema.

Segundo o site da Secretaria Nacional de Políticas para as Mulheres (SNPM), o órgão responsável por buscar condições igualitárias no mercado de trabalho é o Departamento de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres (DAE). Seu objetivo é alcançar a autonomia econômica das mulheres utilizando políticas públicas específicas que visam eliminar as desigualdades existentes e ampliando os direitos sociais. Dessa forma, almeja que essa seja uma transformação de longo prazo, já que a autonomia econômica é o primeiro passo para autonomia em outras esferas, “uma vez que inclui uma perspectiva de vida de longo prazo, acesso a previdência social e a serviços públicos.” (SANTOS; 2010). Como medidas chave, segundo esse órgão, têm a lei que amplia os direitos das domésticas, as novas resoluções sobre licenças maternidade e paternidade e a agenda do trabalho decente. (SPM; 2010)

As principais ações desse órgão são apoio a projetos que fortalecem a autonomia econômica das mulheres (de 2011 a 2014, foram 213 projetos apoiados, nas cinco regiões do país, beneficiando 29.270 mulheres); articulação com os órgãos públicos responsáveis pelo direito das mulheres no mercado de trabalho (Ministério do Trabalho e Emprego, além de

participação nos fóruns da Agenda Nacional do Trabalho Decente); criação de políticas de esporte e lazer que foquem no direito à prática das mesmas pelas mulheres e à sua profissionalização de forma igualitária em relação aos homens e entendimento do uso do tempo entre trabalho e vida cotidiana para que possam existir políticas públicas que busquem a compreensão das relações de desigualdade no trabalho e na vida doméstica. Além disso, o departamento se envolve no desenvolvimento e disseminação de pesquisas e estudos que subsidiam a produção e orientação desse tipo de políticas públicas. (SPM; 2014)

Vale notar que a última reunião de acompanhamento dos programas e ações foi em 2014 (03/12/2014) e não houve atualização do plano desde então.<sup>12</sup> Em suma, fica claro que muitas ações e projetos foram propostos, mas nem tanto foi posto em prática ou tem perspectiva futura de ser realizado. A verdade é que ainda temos muito para conquistar e muitas barreiras para quebrar, mas isso só é possível com a ajuda do poder público e de órgãos específicos focados nesse tipo de tema, que entendam exatamente o tamanho do desafio e foquem em produzir soluções que consigam atingir todos os diferentes tipos de mulheres, mesmo que elas estejam em situações diversas.

- **Desafios**

As ações públicas podem ser definidas como “sendo diretrizes e princípios norteadores de ação do poder público. Ao mesmo tempo, se transformam ou se organizam em regras, procedimentos e ações entre o poder público e a sociedade: em outras palavras, são relações/mediações entre atores da sociedade e os do Estado” (Secretaria de Política para as Mulheres; página 2; [2016]). Mas é importante pensarmos se as ações que visam à inserção feminina no mercado de trabalho e se as políticas públicas que são utilizadas como instrumento para isso são suficientes e se são executadas da melhor forma para que consigam tirar as mulheres da situação de desigualdade ou subordinação de maneira mais eficiente.

O primeiro desafio das políticas voltadas para a inserção feminina é conseguir ir além de aspectos que reforçam os papéis tradicionais das mulheres. Por exemplo, uma das primeiras políticas desse tipo era reduzindo a carga horária das mulheres nas fábricas, o que deixava uma

---

<sup>12</sup> Atas das últimas reuniões disponíveis em: <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/reunioes-do-comite-de-monitoramento>

falsa ilusão de que as mulheres eram frágeis, seres inferiores aos homens, e, logo, sua mão de obra deveria ser mais barata, pois o empregador teria um risco maior ao contratar uma mulher.

De acordo com as metas e linhas de ações da PNPM (2013), o primeiro objetivo é que as políticas devem ser voltadas para inserção e permanência das mulheres em trabalhos que apresentem tantas oportunidades de crescimento e rendimentos como os homens. As principais ações que impulsionam esses objetivos são, por exemplo, oferecimento de cursos profissionalizantes, articulados com aumento da escolaridade (com o objetivo de capacitar profissionalmente a mulher, inclusive em posições que superem a divisão sexual do trabalho, para que seja possível que elas ocupem posições gerenciais, analíticas ou quaisquer outras); campanhas de valorização do trabalho feminino; articular nos órgãos públicos competentes discussões para que essa inserção exista; lutar para garantir salário mínimo e igualdade salarial entre homens e mulheres e entre mulheres brancas e negras e estimular pesquisas sobre o uso do tempo e trabalho doméstico. Esse tipo de ação deve contribuir para que o número de mulheres na população economicamente ativa seja cada vez maior e para que essas mulheres consigam permanecer no mercado de trabalho tendo seus direitos garantidos.

Em relação ao segundo objetivo das linhas de ação da PNPM (2013), é que as políticas devem contribuir para a autonomia e empoderamento das trabalhadoras, buscando a igualdade de gênero em todos os sentidos. O foco deve ser o incentivo à autonomia econômica das mulheres, via favorecimento do acesso das mulheres (urbanas e rurais) às linhas de crédito (para iniciarem o próprio negócio, por exemplo) e apoiar projetos de empreendedorismo econômico solidário, fortalecendo uma rede de mulheres na economia solidária. Como apontado no capítulo 2, por mais que as mulheres estejam buscando igualdade de rendimentos, os homens ainda ganham mais. A autonomia econômica é a base para que as mulheres conquistem autonomia em outras esferas. Logo, esse tipo de ação é de suma importância para conquistar tal objetivo.

O terceiro ponto das linhas de ação da PNPM (2013) é relativo às políticas públicas e órgãos públicos focados na autonomia feminina e inserção no mercado de trabalho. As ações baseiam-se na criação e manutenção de creches e escolas públicas em período integral; contribuição para ampliação das licenças maternidade e garantir discussões sobre a ampliação da licença paternidade, além de divisão das tarefas domésticas entre homens e mulheres e garantir acesso à alimentação de baixo custo e de qualidade.

Como quarta linha de ação, temos a capacitação profissional da mulher e a garantia da inserção das mesmas em trabalhos que não reforcem a divisão sexual do trabalho pré-existente. As ações devem ser relacionadas com acabar com a discriminação sofrida pelas mulheres em seu ambiente de trabalho (especialmente mulheres negras, indígenas e lésbicas), campanhas que busquem valorizar os trabalhos exercidos majoritariamente pelas mulheres e também permitir o acesso das mesmas a cursos e projetos profissionalizantes. Além disso, programas de saúde que não só foquem na esfera reprodutiva ou apenas dêem apoio em relação a planejamento familiar também podem ajudar a mulher a garantir sua autonomia e escolher seus caminhos. Esse tipo de ação ajuda a reduzir cada vez mais o número de mulheres no mercado informal (conforme exposto no capítulo 2, essa diferença vem caindo nos últimos anos). Na verdade, de acordo com o PNAD de 2013, 51,4% dos trabalhadores homens no mercado informal tinham mais de 8 anos de estudo. No caso das mulheres, 72,7% delas tinham mais de 08 anos de estudo. Conforme descrito no capítulo 2, ainda se soma a isso o fato de que a diferença de rendimento entre os gêneros é ainda maior no mercado de trabalho informal. Isso demonstra uma subutilização, pois as mulheres poderiam ter sua preparação melhor utilizada e isso acaba não acontecendo. Logo, é impreterível que as mulheres permaneçam tendo cada dia mais acesso à capacitação profissional e isso aliado com ações públicas contra discriminação deve garantir a elas seu espaço no mercado de trabalho.

O quinto ponto das linhas de ação do PNPM (2013) é focado no trabalho das domésticas. Com o objetivo de garantir a ampliação e regulamentação dos direitos dessas trabalhadoras, o plano propõe construir diálogos que foquem na valorização e formalização desse tipo de trabalho, além de buscar com os órgãos públicos responsáveis que os direitos das domésticas sejam respeitados e ampliados, para que elas tenham as mesmas garantias e benefícios que qualquer outro trabalhador.

A sexta meta do Plano é focada na qualidade de vida das mulheres, tendo como principais objetivos acabar com a pobreza e a melhoria na condição de vida. O caminho é a melhora da seguridade social das mulheres, garantindo que o maior número possível delas esteja inscrito no sistema previdenciário, independente da profissão, mostrando a valorização dos trabalhos que em sua maioria são exercidos pelas mulheres. Além disso, criar uma rede de apoio em relação à moradia, alimentação, atividades de lazer e cultura e acesso a recursos (financeiros ou propriedade, por exemplo).

O sétimo e último ponto do Plano objetiva regularização das documentações civis e jurídicas das mulheres, em todas as esferas, garantindo seu acesso aos direitos e serviços. O caminho é garantir que elas tenham acesso a tirar seus documentos, mas também que aprendam quais são seus direitos e deveres dentro da sociedade. Isso é uma forma que as mulheres terão de garantir seus direitos e buscarem oportunidades de trabalho formalizadas, impactando positivamente também na população economicamente ativa, visto que, conforme descrito anteriormente no capítulo 2, a definição de trabalho formal muitas vezes não abrange os trabalhos que hoje em dia são majoritariamente exercidos pelas mulheres.

É preciso ter sempre em mente a diversidade das mulheres, visando atender necessidades específicas (se são mulheres brancas ou negras, trabalhadoras rurais ou urbanas, mulheres jovens ou idosas, qual a orientação sexual, etc.).

Vale ressaltar que, como dito anteriormente, investimentos públicos em creches e escolas podem impactar positivamente no ingresso da mulher mais humilde no mercado de trabalho, pois são alternativas para o cuidado dos filhos (motivo pelo qual muitas mulheres não querem/não podem retornar para o mercado) e sem o apoio do governo nesse ponto, elas não conseguiriam ter outras opções. Além disso, aumenta também o número de horas que as mães conseguem dispor do seu dia para trabalhar.

No Brasil, Costa (2007) observa que a presença de creche gera um efeito positivo em cerca de 8 pontos percentuais (p.p.) sobre a oferta de trabalho para mulheres que têm filhos. Com base em um experimento realizado em bairros de baixa renda localizados no município do Rio de Janeiro, Barros et al. (2011) evidenciam que o acesso a creches públicas gerou uma elevação considerável na oferta de trabalho para mulheres com filhos nessas localidades (entre 36% e 46%). Queiroz e Aragón (2015), por sua vez, também sugerem que filhos nas creches colaboram para aumentar a inserção feminina no mercado de trabalho. (BARBOSA; COSTA; 2017; p. 26)

Outro ponto que vale a pena ser lembrado é que o número de empreendedoras vem crescendo no Brasil. Segundo os dados do SEBRAE, em 11 anos (de 2003 até 2014) o número de mulheres empreendedoras aumentou 25% (6,3 milhões para 7,9 milhões). Isso reforça ainda mais a questão da carga horária de trabalho. O setor que as mulheres mais atuam é o de Comércio e Serviços (71,5%). Especialmente na região do Nordeste alguns estados já têm mais mulheres como MEI (Micro Empreendedor Individual). O problema reside ainda no tipo de negócio. As pesquisas apontam que as mulheres até têm conseguido chegar em cargo de direção e gerência, porém majoritariamente em negócios menores.



Nos últimos anos, o número de mulheres que começaram a empreender cresceu muito, tanto no Brasil como em outros países. [Em 2016], cerca de 30% de todos os negócios privados do mundo são operados ou têm como idealizador uma mulher. Esse dado seria promissor, se não fosse por um fato: apenas uma pequena parcela dessas organizações consegue ser considerada de alto impacto. [...] Menos de 10% das empresas lideradas por mulheres recebe investimento externo. Estimativas demonstraram que, se essas mesmas organizações recebessem uma ajuda financeira igual às dos negócios dirigidos por homens, seis milhões de empregos seriam gerados em apenas cinco anos. (SEBRAE; 2016)

Além disso, muitas vezes as mulheres se sentem desencorajadas de encontrar uma situação menos desigual no mundo do trabalho (especialmente em cargos mais altos) e acabam não seguindo em frente com a vontade de abrir o próprio negócio por medo de fracassar ou por acharem que não são capazes. Ainda pesa mais para as mulheres acharem que não é possível conciliar equilibradamente a vida profissional e a pessoal. Sem contar na discriminação por gênero que as mulheres infelizmente ainda têm que aguentar.

Um estudo realizado nos Estados Unidos demonstrou que as mulheres eram mais contratadas pelas empresas que não pediam fotos nos currículos ou não sabiam o sexo da pessoa que estavam analisando. [...] Esse cenário é ainda pior em setores como tecnologia e informática, nos quais a presença feminina é extremamente baixa. Uma pesquisa realizada em 2015 revelou que a participação de mulheres nesse setor caiu 19%, mesmo com os avanços tecnológicos dos últimos anos. (SEBRAE; 2016)

Existem algumas iniciativas públicas para reduzir as desigualdades vividas pelas mulheres, porém elas ainda não são suficientes, pois, em grande parte das situações, as mulheres ainda são vistas como responsáveis fundamentalmente pela casa e família. Esse ponto das diversas funções das mulheres e da dupla jornada foi amplamente discutido durante a Reforma Trabalhista que ocorreu em 2017, assunto que será abordado na próxima seção.

### ***III.2 – Reformas previdenciária e trabalhista – avanço ou retrocesso?***

Durante 2017, duas reformas muito importantes foram votadas no Senado: a reforma da previdência e a trabalhista. Grandes bandeiras do presidente Michel Temer, foram assuntos amplamente debatidos ao longo do ano e representaram mudanças significativas na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho).

- **A Reforma Previdenciária**

A reforma previdenciária foi aprovada em 03 de maio de 2017 (23 votos a favor e 14 contra) na Câmara dos Deputados e foi alterado em diversos pontos até o final de Novembro de 2017. Porém, ainda podem aparecer outras mudanças, pois a reforma precisa ser analisada pela plenária da Câmara, onde precisa de 308 votos dos 513 deputados para ser aprovada. A demora

nesse processo de aprovação da reforma previdenciária foi por conta da crise política vivida pelo presidente da república Michel Temer, ao longo de 2017, envolvendo uma delação premiada e duas denúncias criminais.

A base por trás da defesa da reforma previdenciária é que o sistema atual é insustentável visto que as pessoas estão vivendo por mais tempo (por conta de melhorias na qualidade de vida, hábitos higiênicos e progresso da medicina ao longo dos anos) e acabam recebendo por muito tempo a aposentadoria e a arrecadação para a Previdência é menor do que o montante que se gasta. Os gastos com previdência saltam de 0,3% do PIB em 1997 para 2,7% em 2017 (projetado) e com o atual projeto, segundo os cálculos do governo, há previsão de uma economia de 480 bilhões<sup>13</sup> para a próxima década. Segue abaixo as principais alterações da reforma, que acarretam maiores impactos para as mulheres:

#### ➤ **INSS (trabalhadores do setor privado)**

##### **Regra antiga**

Antes era possível se aposentar por idade (65 anos para homens e 60 para as mulheres), tendo no mínimo 15 anos de contribuição ou por tempo de contribuição, pagando o INSS (35 anos para homens e 30 anos para as mulheres), sem idade mínima. Ou ainda se atingisse na soma de idade e tempo de contribuição 85 pontos para as mulheres e 95 pontos para os homens.

##### **Regra após a reforma**

- Idade mínima: 62 anos para as mulheres e 65 anos para homens, com pelo menos 15 anos de contribuição. Após a reforma vale a regra mais rígida seja a idade mínima ou o tempo de contribuição (por exemplo, mesmo que uma trabalhadora tenha completado os 15 anos de contribuição, mas não tenha ainda 63 anos, terá que esperar completar os 63 anos de qualquer forma).
- É necessário 40 anos de contribuição para obter o benefício integral (100% da média salarial). Com o tempo de contribuição mínimo de 15 anos, o trabalhador terá direito a 60% do valor da aposentadoria integral.

---

<sup>13</sup> Esse cálculo, porém, não é tão transparente e não leva em conta um movimento importante, incentivado pela reforma trabalhista, pelo qual o país deve passar pelos próximos anos, que é o da pejetização – fenômeno no qual pessoas físicas são contratadas como pessoas jurídicas (PJs) e acaba com uma série de benefícios, impactando tanto na receita quanto na despesa da Previdência Social.” (BENITES; 2017)

➤ **RPPS (servidores públicos)**

**Regra antiga**

Para os servidores públicos, a idade mínima era de 55 anos para as mulheres e 60 para os homens, com o mínimo de contribuição de 30 e 35 anos, respectivamente.

**Regra após a reforma**

- Idade mínima: 62 anos para as mulheres e 65 anos para homens, com o mínimo de contribuição (se aprovada pelo Congresso) de 25 anos.
- É necessário 40 anos de contribuição para obter o benefício integral (100% da média salarial). Com o tempo de contribuição mínimo de 25 anos, o trabalhador terá direito a 70% do valor da aposentadoria integral.

➤ **Trabalhador rural da economia familiar**

**Regra mantida**

- Idade mínima: 60 anos para homens, 57 para mulheres, com tempo de contribuição mínimo de 15 anos.

➤ **Professores**

**Regra antiga**

Para os docentes homens, a idade mínima é de 55 anos e para as mulheres é de 50 anos. O tempo de contribuição mínimo é de 30 e 25 anos, respectivamente.

**Regra após a reforma**

- Idade mínima: 60 anos de idade e 25 anos de tempo de contribuição para ambos os sexos.

➤ **Policiais federais**

**Regra antiga**

Tempo de contribuição mínimo de 25 anos para mulheres e de 30 anos para os homens.

### **Regra após a reforma**

- Idade mínima: 55 anos para homens e mulheres, com 25 anos de atividade policial, sendo 30 anos de contribuição para homens e de 25 para mulheres.

### **➤ Pensões no INSS e RPPS**

#### **Regra antiga**

A cota familiar equivale a 100% da média salarial do segurado falecido. Além disso, é permitido o acúmulo de pensão e aposentadoria.

#### **Regra após a reforma**

- A cota familiar passa a ser de 50% do valor do benefício do segurado falecido, mais 10% por dependente (incluindo a viúva ou viúvo).
- O acúmulo de aposentadoria e pensão é limitado a até dois salários mínimos (caso ultrapasse, fica com o benefício de maior valor).
- O acúmulo de pensões fica apenas com quem já recebe ou cujo segurado já faleceu, mas também mantém a possibilidade de cumulação para pensionistas que, embora não tenham se aposentado, já tenham direito adquirido à aposentadoria.

### **➤ Benefício de Prestação Continuada (BPC)**

#### **Regra mantida**

- Vinculação ao salário mínimo.
- Poderá ser requerido por pessoa com deficiência e idoso com mais de 65 anos.
- É necessário que a renda por pessoa do grupo familiar seja menor que 1/4 do salário-mínimo vigente.

### **➤ Impactos da Reforma Previdenciária sobre a mulher**

Pela proposta original da Reforma Previdenciária, a idade mínima para a aposentadoria seria de 65 anos de idade com 25 anos de contribuição para homens e mulheres. Essa mudança tinha um impacto muito negativo para as mulheres. Ainda que tenham se igualado idade e anos

de contribuição entre homens e mulheres sob o argumento de igualdade de gênero e que a luta feminina por igualdade pressupõe a desconstrução da ideia de “dona de casa”, essa não deve ser um tema tratado apenas por esse ponto de vista. Antes da reforma, a mulher podia se aposentar cinco anos antes dos homens tanto em idade quanto em tempo de contribuição. A questão é que, na realidade (especialmente das famílias com mais baixa renda), a mulher se submete a uma jornada de trabalho dupla ou até tripla (conciliando mais de uma atividade profissional e os afazeres domésticos). No fim das contas, após muitas polêmicas envolvendo esse tópico, foi resolvido que a diferença da idade mínima seria de 3 anos.

Outro ponto que o governo não conseguiu alterar foi em relação aos trabalhadores rurais. Caso a mulher tivesse 44 anos de idade ou menos na data de promulgação da emenda constitucional, teria que trabalhar no mínimo mais 21 anos (ao invés dos 11 anos de acordo com as regras atuais). Isso considerando que geralmente o trabalho rural é muito mais desgastante e com ainda menos proteção social. Além disso, passaria a ser exigida a contribuição previdenciária individualizada. Isso faria com que apenas o homem contribuísse e deixaria o restante da família (mulheres, filhos e idosos) sem qualquer proteção previdenciária – já que será impossível solicitar pensões ou se aposentar comprovando trabalho. Após muitas polêmicas, o governo voltou atrás e não alterou as regras de previdência para os trabalhadores rurais.

Uma mudança na reforma que impacta diretamente às mulheres é a redução significativa do benefício de pensão por morte. As mulheres são as maiores beneficiárias desse tipo de pensão, e poderão se ver, especialmente as mais pobres, em situação mais difícil, pois muitas vezes deixam de estudar e se dedicar à carreira profissional em função do casamento, da gravidez precoce ou para começar a cuidar da família e da casa, e caso alguma coisa aconteça com seu companheiro, que muitas vezes ainda é o provedor da casa, ela fica desamparada e sem muitas opções para sair dessa situação.

A reforma prevê ainda que só será possível acumular dois tipos de pensão (aposentadoria e pensão por morte, por exemplo), se forem no limite de dois salários mínimos. Caso a soma supere o limite, o trabalhador terá direito de optar pela maior pensão. Isso foi após alterações no projeto, pois no primeiro texto da reforma, o acúmulo de pensões era impossível em qualquer caso. O que impactará fortemente às mulheres idosas.

Hoje é comum a acumulação de aposentadoria e pensão principalmente entre as mulheres idosas. Atualmente 2,4 milhões de beneficiários acumulam aposentadoria e

pensão, sendo que 93,4% das pessoas beneficiadas tem 60 anos ou mais e a maioria são mulheres que recebem no máximo um salário mínimo de cada benefício. Se retirar um dos benefícios será uma crueldade com parcela da população cuja renda é essencial para sustentar as famílias. (TEIXEIRA; 2017; p. 11)

É claro que as desigualdades entre homens e mulheres no mercado de trabalho ainda existem. É papel do Estado prover para a mulher igualdade em todos os âmbitos antes de tomar qualquer tipo de decisão, especialmente tratando-se de uma reforma. Primeiramente seriam necessárias algumas ações básicas como uma educação com um pensamento menos retrógrado e mais empoderador para as mulheres, para ajudar a estabelecer uma ideia de responsabilidade igual na criação dos filhos, fornecer creches e colégios de boa qualidade e de baixo custo, políticas de proteção à trabalhadora que lhe garantam benefícios e remuneração justos, entre outras.

- **Reforma Trabalhista**

Caminhando paralelamente, a reforma trabalhista foi proposta e apresentada em 23 de dezembro de 2016 na Câmara dos Deputados e aprovada em 26 de abril de 2017 (296 votos favoráveis e 177 votos contrários). No Senado Federal, foi aprovado em 11 de julho de 2017 por 50 a 26 votos. Foi sancionado pelo Presidente da República, Michel Temer, em 13 de julho de 2017 sem vetos. A lei passou a valer no país a partir de 11 de novembro do mesmo ano (120 dias após sua publicação no diário oficial).

A reforma trabalhista altera 97 artigos da CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) e 7 artigos de outras normas. É a maior mudança desse tipo realizada desde 1967. A reforma foi criticada pela Central Única dos Trabalhadores e outros sindicatos<sup>14</sup>, pelo Ministério Público do Trabalho, pela Organização Internacional do Trabalho, pela Rede Feminista de Juristas, entre outros. Foi defendida por economistas e empresários, bem como pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), Ives Gandra Martins Filho. Os principais impactos que representam maiores mudanças para as mulheres no mercado de trabalho são:

➤ Férias

**Regra antiga**

---

<sup>14</sup> Os sindicatos argumentam que todo o dinheiro da Seguridade Social deveria financiar as aposentadorias, visto que hoje em dia esses recursos também vão para áreas como Saúde e Assistência Social

As férias de 30 dias podem ser fracionadas em até dois períodos, sendo que um deles não pode ser inferior a 10 dias. Há possibilidade de 1/3 do período ser pago em forma de abono.

### **Regra após a reforma**

As férias poderão ser fracionadas em até três períodos, mediante negociação, contanto que um dos períodos seja de pelo menos 15 dias corridos.

#### ➤ Carga horária

### **Regra antiga**

A carga horária é limitada a 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais, podendo haver até 2 horas extras por dia.

### **Regra após a reforma**

Com a reforma, a limitação será de 220 horas por mês (podendo a jornada diária ser de 12 horas com 36 horas de descanso, desde que seja acordo coletivo, com exceção do setor de saúde).

#### ➤ Jornada de trabalho

### **Regra antiga**

Era considerado como período efetivo de serviço o tempo que o empregado está à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens.

### **Regra após a reforma**

Não são consideradas dentro da jornada de trabalho as atividades no âmbito da empresa como descanso, estudo, alimentação, interação entre colegas, higiene pessoal e troca de uniforme.

#### ➤ Trabalho das grávidas e lactantes

### **Regra antiga**

Mulheres grávidas e lactantes eram proibidas de trabalharem em condições insalubres e não havia limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez.

### **Regra após a reforma**

As gestantes são automaticamente afastadas de locais e funções insalubres, porém deixarão de receber o adicional de insalubridade. Elas poderão ainda trabalhar em condições de grau médio ou mínimo se, voluntariamente, apresentarem um atestado médico alegando que não há riscos

para mãe ou para o bebê. Em relação às lactantes, apenas se afastarão de suas atividades insalubres caso haja recomendação médica para isso.

➤ Descanso

**Regra antiga**

O trabalhador (carga horária de 8 horas) tem direito a no mínimo uma hora e no máximo duas horas de intervalo para repouso ou alimentação.

**Regra após a reforma**

O intervalo poderá ser negociado, desde que tenha pelo menos 30 minutos. Se o empregador não conceder esse período ou conceder só uma parte, a indenização será de 50% do valor da hora normal do trabalhador apenas sobre o tempo não concedido (e não sobre o tempo de intervalo devido).

➤ Plano de cargos e salários

**Regra antiga**

Necessita ser homologado no Ministério do Trabalho e constar do contrato de trabalho.

**Regra após a reforma**

Poderá ser negociado entre patrões e trabalhadores podendo ser mudado constantemente, pois não tem mais necessidade de homologação nem registro em contrato.

➤ Negociação

**Regra antiga**

Convenções e acordos coletivos podem estabelecer condições de trabalho diferentes das previstas na legislação apenas se conferirem ao trabalhador um patamar superior ao que estiver previsto na lei.

**Regra pós reforma**

Convenções e acordos coletivos poderão prevalecer sobre a legislação. Assim, os sindicatos e as empresas podem negociar condições de trabalho diferentes das previstas em lei, mas não necessariamente num patamar melhor para os trabalhadores.



Em negociações sobre redução de salários ou de jornada, deverá haver cláusula prevendo a proteção dos empregados contra demissão durante o prazo de vigência do acordo. Esses acordos não precisarão prever contrapartidas para um item negociado.

Acordos individualizados de livre negociação para empregados com instrução de nível superior e salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do INSS (R\$ 5.531,31) prevalecerão sobre o coletivo.

➤ Trabalho intermitente (por período)

**Regra antiga**

A legislação atual não contempla esse tipo de trabalho.

**Regra após a reforma**

O trabalhador poderá ser pago por período trabalhado, recebendo pelas horas ou diária e terá direito a férias, FGTS, previdência e 13º salário proporcionais. No contrato deverá estar estabelecido o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao pago aos demais empregados que exerçam a mesma função.

O empregado deverá ser convocado com, no mínimo, três dias corridos de antecedência. No período de inatividade, pode prestar serviços a outros contratantes. Há uma quarentena de 18 meses entre a demissão de um trabalhador e sua reconstrução como intermitente.

➤ Danos morais

**Regra antiga**

Os juízes estipulam o valor em ações envolvendo danos morais.

**Regra após a reforma**

A proposta impõe limitações ao valor a ser pleiteado pelo trabalhador, estabelecendo um teto para alguns pedidos de indenização, vinculado ao teto do INSS, entre 3 e 50 vezes esse limite, de acordo com a gravidade da situação.

➤ Ações na Justiça

**Regra antiga**

O trabalhador pode faltar a até três audiências judiciais. Os honorários referentes a perícias são pagos pela União. Além disso, quem entra com ação não tem nenhum custo.

## **Regra após a reforma**

O trabalhador será obrigado a comparecer às audiências na Justiça do Trabalho e, caso perca a ação, arcar com as custas do processo. Para os chamados honorários de sucumbência, devidos aos advogados da parte vencedora, quem perder a causa terá de pagar entre 5% e 15% do valor da sentença.

O trabalhador que tiver acesso à Justiça gratuita também estará sujeito ao pagamento de honorários de perícias se tiver obtido créditos em outros processos capazes de suportar a despesa. Caso contrário, a União arcará com os custos. Da mesma forma, terá de pagar os honorários da parte vencedora em caso de perda da ação.

Além disso, o advogado terá que definir exatamente o que ele está pedindo, ou seja, o valor da causa na ação.

Haverá ainda punições para quem agir com má-fé, com multa de 1% a 10% da causa, além de indenização para a parte contrária. É considerada de má-fé a pessoa que alterar a verdade dos fatos, usar o processo para objetivo ilegal, gerar resistência injustificada ao andamento do processo, entre outros.

Caso o empregado assine a rescisão contratual, fica impedido de questioná-la posteriormente na Justiça trabalhista. Além disso, fica limitado a 8 anos o prazo para andamento das ações. Se até lá a ação não tiver sido julgada ou concluída, o processo será extinto.

### **➤ Impactos da Reforma Trabalhista sobre a mulher**

Algumas dessas mudanças têm um impacto muito negativo especialmente para as mulheres. Por exemplo, por conta da dupla jornada, a mudança na carga horária impacta muito negativamente para as trabalhadoras, pois elas podem se sentir “obrigadas” a trabalhar mais para acompanhar outras pessoas de suas equipes ou podem ser consideradas uma mão de obra tida como menos vantajosa, caso não possam sacrificar tantas horas no mesmo dia como outras pessoas, por exemplo.

Além disso, com a reforma passa a existir certo incentivo legal à terceirização, já que existe uma lei que permite a empresa terceirizar qualquer atividade. Segundo Laura Brenda (2017), isso deve afetar mais as mulheres e negros visto que a terceirização é mais característica dos grupos marginalizados. Sem contar que áreas terceirizadas tendem a ter maior rotatividade e

salários mais baixos. A flexibilização das jornadas de trabalho é outro ponto que pode impactar negativamente para as mulheres. Segundo Tainã Góis (2017), essa maior flexibilização (que inclui uma modalidade de contrato chamada de “intermitente”, em que não há jornada fixa e o pagamento é feito no fim de cada período trabalhado) pode até anular os benefícios conquistados pelas domésticas na PEC das Domésticas em 2015.

As mulheres, sendo as mais afetadas por tratamento inapropriado no trabalho, também seriam as maiores impactadas pela regra da reforma que mantinha que o trabalhador pudesse entrar com ação judicial caso se sentisse ofendido pelo seu empregador (como era na lei antiga), porém planejava colocar um teto na indenização de acordo com o salário recebido pelo funcionário. As mulheres, como recebem menos que os homens em muitas áreas e campos de atuação, seriam ainda mais impactadas nesse tipo de situação. Isso foi um ponto alterado na Medida Provisória 808 publicada em 14 de novembro de 2017 pelo governo federal, que passou a vincular a indenização ao teto do INSS, entre 3 e 50 vezes esse limite, dependendo do dano.

Outro ponto da Reforma Trabalhista extremamente polêmico é em relação às grávidas e lactantes que trabalham em locais insalubres. Antes da Reforma mulheres grávidas e lactantes eram proibidas de trabalharem em condições insalubres e não havia limite de tempo para avisar a empresa sobre a gravidez. Após a reforma, as gestantes só deveriam ser afastadas de suas funções insalubres que tivessem grau máximo. Em graus médios e mínimos só ocorreria o afastamento caso fosse uma recomendação médica. Para as lactantes, em qualquer situação de insalubridade, o afastamento só ocorreria se fosse recomendação médica. As mulheres nessas condições, caso fossem afastadas, não perderiam o adicional de insalubridade. Após muitas reclamações e debates polêmicos em relação ao tema, isso também foi alterado na Medida Provisória 808 (em vigor desde 11/11/2017) que determina que as gestantes sejam automaticamente afastadas de locais e funções insalubres, porém deixarão de receber o adicional de insalubridade. Elas poderão ainda trabalhar em condições de grau médio ou mínimo se, voluntariamente, apresentarem um atestado médico alegando que não há riscos para mãe ou para o bebê. Em relação às lactantes, se aplica o mesmo que foi determinado na reforma. Elas apenas se afastarão de suas atividades insalubres caso haja recomendação médica para isso.

- **Avanço ou Retrocesso para mulher no mercado de trabalho?**

Em resumo, com as reformas trabalhista e previdenciária há um incentivo do governo em aumentar a terceirização, o trabalho informal e com isso redução dos direitos trabalhistas. Existe um maior incentivo para que ocorram acordos entre os empregadores e empregados (desde que respeitem a Constituição), o empregador passa a ter ainda mais poder de barganha, visto que consegue colocar mais regras como lhe melhor servir, a demanda por trabalho está longe de ter fim e o trabalhador, em muitos casos, ficará à mercê de ter que concordar com as novas regras do empregador. O plano de cargos e salários pode ser alterado constantemente e ficar apenas na base da negociação assim como o descanso poder ser também negociado com o patrão (desde que tenha pelo menos 30 minutos).

Essas mudanças acabam tornando-se armas contra os próprios trabalhadores e trabalhadoras que ficam sem opções para garantirem que seus direitos serão respeitados. Tudo isso vai no caminho oposto dos desafios e ações necessárias apresentadas anteriormente. Além disso, tende a agravar ainda mais algumas situações apresentadas pelos dados no capítulo anterior, pois incentiva o aumento do mercado de trabalho informal, a redução de rendimentos e a redução dos direitos já conquistados (não só pelas mulheres, mas de uma maneira geral, incluindo homens também). Para que fosse possível a implementação de mudanças como essas, seria necessário um mercado de trabalho mais maduro, de ambas as partes, empregador e empregado. Assim, mesmo com um incentivo à terceirização e negociação, os direitos trabalhistas não seriam reduzidos ou sequer ameaçados. Implementar mudanças como essas sem antes ter um ambiente adequado, é duplamente perigoso, fere o que já havia sido conquistado e interfere em novas conquistas.

É certo que não podemos deixar de considerar que a desigualdade do Brasil está presente inclusive na previdência e no mercado de trabalho e isso ficou provado com os dados do capítulo 2. Por outro lado, gastamos muito com a previdência e as contribuições não são suficientes para financiar os benefícios, a diferença é coberta principalmente por tributos indiretos, que recaem desproporcionalmente sobre os mais pobres. As pessoas que defendem o projeto alegam que as reformas não aumentarão as desigualdades e ainda deixarão o Brasil mais sadio financeiramente. Por exemplo, estipular uma idade mínima pode ser algo positivo, visto que as pessoas mais pobres já trabalham até a idade mínima, então estaria assim realmente igualando os trabalhadores. Entretanto, decisões como dar mais liberdade de negociação para o empregador pode fazer com que aumente ainda mais a diferença de remuneração existente entre homens e mulheres. Assim

como mudanças na carga horária podem ser definitivas para a decisão da mulher em não retornar ao mercado de trabalho ou até mesmo em sair, fazendo com que os indicadores de desocupação feminina sejam ainda maiores. Não se deve considerar que todo o tipo de desigualdade já havia sido sanada antes da implementação da reforma, pois isso está longe de ser a realidade.

## CONCLUSÃO

O mercado de trabalho sempre estará em constante mudança. Ele é um espelho de todas as decisões que são tomadas diariamente na sociedade e uma consequência de políticas públicas de base, além das decisões unilaterais de cada indivíduo. É possível identificarmos nesse universo as injustiças e desigualdades geradas pela sociedade, mas também a criação de meios para solucionar esse tipo de situação, empoderando financeira e socialmente classes tidas como marginais.

Foi possível constatar que a mulher ainda precisa enfrentar diversas desigualdades no mundo do trabalho. Das possibilidades de inserção, ao tipo de trabalho conquistado, a remuneração recebida, ao cargo que consegue ter acesso, à dupla jornada que deve ser encarada, muitos são os desafios. Acima de tudo, conseguir permanecer nesse mundo driblando todos os tipos de percalços.

Muitas foram as mudanças ao longo do tempo. Políticas públicas especialmente focadas para a inserção e permanência femininas no mercado de trabalho, incentivos à maior escolarização e com isso o aumento das possibilidades de um futuro melhor, criação de diversos movimentos que não só levantam essas bandeiras, como servem de rede de apoio a tantas mulheres que precisam enfrentar diversos problemas diariamente, entre outros.

Os indicadores demonstram que o caminho ainda é longo e muito precisa ser conquistado. As políticas públicas devem ser mais focadas e presentes para que possam garantir à segurança aos direitos sociais e civis das mulheres, é preciso incentivo à criação de creches e escolas em tempo integral e de boa qualidade (pois impactam diretamente e positivamente na inserção da mulher no mundo corporativo), acesso à cursos profissionalizantes, à educação sexual e à informação precisam caminhar juntos para que seja possível diminuir esse cenário de desigualdade.

As Reformas Previdenciária e Trabalhista de 2017 vieram recheadas de dúvidas e questões. Tendo em vista os impactos gerados pelas reformas, é certo que no atual sistema as pessoas acabam ficando mais tempo no sistema previdenciário, porém o ajuste está voltado apenas para o lado da despesa, tornando o trabalhador o único que sofre com os impactos das reformas, tendo que trabalhar e contribuir por mais tempo para receberem ainda menos, em média, do que anteriormente. Outras opções poderiam estar, segundo a economista Rosa Maria

Marques, ligadas a pensar em fontes que ampliassem o financiamento da Previdência Social, extinguindo as desonerações e cobrando as dívidas dos grandes devedores, por exemplo. Porém, isso impactaria diretamente nos setores dominantes, causando impacto político e econômico que dificilmente tornariam essas opções viáveis.

Olhar para a mulher com o mesmo olhar que para o homem é, por enquanto, algo difícil e injusto de acontecer, visto todas as desigualdades que as mulheres ainda enfrentam. O gênero feminino não pode ser apenas um ponto de análise, mas de imersão das políticas públicas em todos os aspectos. Não se pode supor que as mulheres já conquistaram a completa igualdade no mercado de trabalho, as diferenças salariais são mínimas e as tarefas domésticas são divididas (que são pressupostos que parecem embutidos nas reformas). Elas não saem em pé de igualdade com os homens e algumas mudanças tendem a deixá-las ainda mais distantes disso. Se os impactos serão positivos ou não, é cedo para dizermos, porém como Simone de Beauvoir deixou claro, “nunca se esqueça que basta uma crise política, econômica ou religiosa para que os direitos das mulheres sejam questionados. Esses direitos não são permanentes. Você terá que manter-se vigilante durante toda a sua vida” e muito provavelmente é nesse caminho que ainda seguiremos.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, R.; CORSEUIL, C.; SANTOS, D.; FIRPO, S. **Inserção no mercado de trabalho: diferenças por sexo e consequências sobre o bem-estar.** Rio de Janeiro, RJ: IPEA, 2001.

BENITES, Afonso. Temer abre cofre e corteja até ‘infiéis’ para tentar votar reforma da Previdência ainda neste ano. **El País**, Brasília, 8dez. 2017. Disponível em <[https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/07/politica/1512686239\\_415038.html?rel=str\\_articulo#1514666929936](https://brasil.elpais.com/brasil/2017/12/07/politica/1512686239_415038.html?rel=str_articulo#1514666929936)>. Acesso em: 12 dez. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Políticas para as Mulheres. **Plano Nacional Nacional de Políticas para as Mulheres 2013-2015.** Brasília: Secretaria de Políticas para as Mulheres, 2013. 114 p., il.

BRUSCHINI, M. C. A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. In: SEMINÁRIO INTERNACIONAL GÊNERO E TRABALHO, 2007, Rio de Janeiro e São Paulo.

BRUSCHINI, C.; LOMBARDI, M.R. **Trabalhadoras brasileiras dos anos 90: mais numerosas, mais velhas e mais instruídas.** São Paulo, SP: FEE, 2012.

CALIXTRE, A.; VAZ, F. “**Nota técnica – Pnad 2014: breves análises**”. Brasília, DF: IPEA, 2015.

EXAME OAB. Reforma trabalhista é aprovada no Senado; confira o que muda na lei. **JusBrasil**. jul.2017. Disponível em <<https://examedaoab.jusbrasil.com.br/noticias/477395550/reforma-trabalhista-e-aprovada-no-senado-confira-o-que-muda-na-lei>>. Acesso em 29 jan. 2018.

ESTADÃO CONTEÚDO. Governo edita medida provisória com ajustes na reforma trabalhista. **Época Negócios**, 15 nov. 2013. Disponível em <<http://epocanegocios.globo.com/Brasil/noticia/2017/11/governo-edita-medida-provisoria-com-ajustes-na-reforma-trabalhista.html>>. Acesso em: 2 jan. 2018.



FÁBIO, A. C. Que pontos da reforma trabalhista afetam mais as mulheres, segundo duas juristas. **Nexo**, 1 out. 2017. Disponível em <<https://www.nexojornal.com.br/expresso/2017/10/01/Que-pontos-da-reforma-trabalhista-afetam-mais-as-mulheres-segundo-duas-juristas>>. Acesso em: 4 dez. 2017.

HAHNER, J. E. **A Mulher Brasileira e suas Lutas Sociais e Políticas: 1850 a 1937**. São Paulo: Brasiliense, 1981.

IBGE. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Algumas características da força de trabalho por cor ou raça**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2017.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Women at work. Trends 2016**. *ILO Publications*, 2016. 1-138 p.

MAEDA, P. Os impactos da reforma previdenciária para as mulheres: o sofisma da igualdade jurídica. **Justificando**, 5 abr. 2017. Disponível em <<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/05/os-impactos-da-reforma-previdenciaria-para-as-mulheres-o-sofisma-da-igualdade-juridica/>>. Acesso em: 4 dez. 2017.

MATIJASCIC, M. **Previdência para as mulheres no Brasil: reflexos da inserção no mercado de trabalho**. Brasília, DF: IPEA, 2016.

NATIVIDADE, D. R. Empreendedorismo feminino no Brasil: políticas públicas sob análise. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, RJ, v. 43, n. 1, jan./fev. 2009.

NECCHI, V. Mulheres serão as mais penalizadas na reforma trabalhista proposta por Temer. Entrevista especial com Rosa Maria Marques. **Instituto Humanitas Unisinos**, 25 jan. 2017. Disponível em <<http://www.ihu.unisinos.br/166-sem-categoria/564279-mulheres-serao-as-mais-penalizadas-na-reforma-trabalhista-proposta-por-temer-entrevista-especial-com-rosa-maria-marques>>. Acesso em: 10 dez. 2017.

NUNES, D. Maior participação feminina no mercado de trabalho injetaria 382 bilhões de reais na economia. **Carta Capital**, 26 jun. 2017. Disponível em <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/maior-participacao-feminina-no-mercado-de-trabalho-injetaria-382-bilhoes-de-reais-na-economia>>. Acesso em: 10 nov. 2017.

PINHEIRO, L.; LIMA, ANTONIO; FONTOURA, N; SILVA, R. **Mulheres e trabalho: breve análise do período 2004-2014**. Brasília, DF: IPEA, 2016.

PINSKY, C. B.; PEDRO, J. M. **Nova História das Mulheres no Brasil**. 1. ed. São Paulo: Contexto, 2013.

COLONISTA PORTAL EDUCAÇÃO. História do Brasil – Anos 1950. **Portal Educação**. Disponível em <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/medicina/historia-do-brasil-anos-1950/48618>>. Acesso em: 19 abr. 2018.

PORTO, G. População não economicamente ativa intriga especialistas. **Estadão**, 25 nov. 2013. Disponível em <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,populacao-nao-economicamente-ativa-intriga-especialistas,170834e>>. Acesso em: 2 jan. 2018.

PRIORE, M. D.; BASSANEZI C. **História das Mulheres no Brasil**. 7.ed. São Paulo: Contexto, 2004.

SANTOS, J. S. Departamento de Políticas do Trabalho e Autonomia Econômica das Mulheres - DAE. **Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres**, 8dez. 2017. Disponível em <<http://www.spm.gov.br/sobre/a-secretaria/secretaria-de-politicas-do-trabalho-e-autonomia-economica-das-mulheres>>. Acesso em: 20dez. 2018.

SEBRAE. Os desafios da mulher empreendedora. **Sebrae Nacional**, 5jan. 2018. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/os-desafios-da-mulher-empreendedora,e74ab85844cb5510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 10 jan. 2018.

SÉRIE Relatórios Metodológicos. **Pesquisa Mensal de Emprego**. Rio de Janeiro; v. 23, 2007. IBGE.

ESTUDOS & Pesquisas: Informação Demográfica e Socioeconômica. **Síntese de Indicadores Sociais: Uma análise das Condições de Vida da População Brasileira 2014**. Rio de Janeiro; v. 34, 2014. IBGE.

GUIMARÃES, N.; BRITO, M.; BARONE L. Mercantilização no Feminino: A visibilidade do trabalho das mulheres no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 3, n. 90, p. 1-13, fev. 2016.

COORDENAÇÃO de Trabalho e Rendimento. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2015 / IBGE**. Rio de Janeiro, RJ: IBGE, 2016.

SOARES, S. S. D. **O Perfil da Discriminação no Mercado de Trabalho – Homens Negros, Mulheres Brancas e Mulheres Negras**. Brasília, DF: IPEA, 2000.

SPM. Principais programas e ações. **Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres**, 4set. 2014. Disponível em <<http://www.spm.gov.br/assuntos/mulher-e-trabalho/programas-e-acoes>>. Acesso em: 20dez. 2018.

SPM. Reuniões do Comitê de Monitoramento. **Secretaria Nacional de Políticas para Mulheres**, 21jun. 2010. Disponível em <http://www.spm.gov.br/assuntos/pnpm/reunioes-do-comite-de-monitoramento>>. Acesso em: 20dez. 2018.